

Metodeevaluering af Jobkonsulentindsatsen for Flygtninge og Indvandrere i Århus Kommune

10. semester, forår 2008

Kandidatuddannelsen i Politik & Administration

Aalborg Universitet

Speciale



Antal anslag: 215.688

Vejleder: Peter Nielsen

Tanja T. Biener

Studienummer: 20031350

Indholdsfortegnelse:

Forord	7
English summary	9
1. Indledning	11
Problemformulering	14
1.1. Definitioner	14
Permanent forsørgelsessituation	14
Metoder	15
Effekt	15
2. Metode, design og evalueringsmodel	17
2.1. Evalueringsmodel og design	17
Design	19
2.2. Metodisk tilgang til evalueringens enkeltdele	19
Kontekstafdækningen	19
Metodeafdækning	20
Kvantitativ effektmåling	21
3. Rammerne, JFI og evalueringen af projektet	25
3.1. De samfundsmæssige rammer omkring projektet	25
3.2. JFI – Jobkonsulentindsats for Flygtninge og Indvandrere	28
Bevillingen	28
Implementeringen	30
Enhederne i projektet	31
Målgruppen	34
3.3. Evalueringen	35
4. Analysedel 1: Metodeafdækning	37
4.1. Konteksten	37
Projekternes opstart	37
Udvælgelsen og overtagelsen af sagerne	38
Antallet af sager og sagstype	38
Jobkonsulentens baggrund og netværk	39
Sparring	39
4.1.1. Opsummering	40
4.2. Klienttyperne	40
Ydelsestype - varigheden af opholdet i Danmark	41
Tidligere indsats foretaget – men meget lille erfaring med arbejdsmarkedet	41
Sproglige kundskaber og sprogundervisning	42
Uddannelsesniveau	43
Fysiske og psykiske problemer	43

Sociale problemer	44
Kriminelle og/eller misbrugere.....	44
Isolerede i ghettoer	44
Kulturelle og religiøse barrierer.....	45
4.2.1. Opsummering	46
4.3. Tiltagene og redskaberne	47
Fase 1: Indledende fase – inden klienten har kontakt med arbejdsmarkedet.....	47
Første møde med klienten	47
Sundhedsteamet.....	48
Jobhjørnet.....	49
Misbrugskonsulenten	49
Sprogvejleder	49
Flere møder.....	50
Information om arbejdsmarkedet	51
Praktisk hjælp	51
Kurser	52
Samtalen som redskab i sig selv	52
Andre metoder	53
Fase 2: Arbejdsmarkedsfasen – klienten er i praktik el. ansat med løntilskud	54
Praktik.....	54
Mentor.....	56
Ansættelse med løntilskud og jobpakker	57
Kompetencekort	57
4.3.1. Opsummering og udredning af hovedmetoder	58
4.4. Effekten for klienterne	60
4.5. Samlet opsummering.....	61
5. Analysedel 2: Kvantitativ analyse	63
5.1. Analysestrategi	63
Del 1. Typer af kontekster og klienter	63
Del 2. Den afhængige variabel introduceres	64
Del 3. Metodernes betydning	65
5.2. Del 1. Konteksten og klienttyperne	66
Konteksten og udledning af konteksttyper	66
Datareduktion af kontekstvariabler.....	68
Klienternes karakteristika.....	69
Hjemlig situation og sociale barrierer.....	74
Uddannelsesniveau	75
Arbejdsmarkedserfaring	77
Sprogkundskaber	80
Helbred	81
Kulturelle barrierer og ghettoer.....	82
Additiv og deduktiv indekskonstruktion af klienttyper	83
5.3. Del 2: Den afhængige variabel.....	87

Delprojekterne og den afhængige variabel	89
De uafhængige variabelers betydning for den afhængige variabel; kontekst og klientressourcer	90
5.4. Del 3: Metodernes betydning for den afhængige variabel	93
Metodernes udbredelse lokalt	97
Sammenhæng mellem metodebrug og kontekst og klientressourcer	101
Sammenhæng mellem metodeanvendelsen og den afhængige variabel.....	103
6. Konklusion og perspektivering	107
Metodeanvendelsen i JFI	107
Metodernes effekt	109
Perspektivering.....	110
Litteraturliste	111

Forord

Dette speciale er udarbejdet som afsluttende opgave på uddannelsen Politik & Administration (cand.scient.adm.) på Aalborg Universitet. Specialet er gennemført i perioden februar 2008 til august 2008 og er udarbejdet i samarbejde med Jobcenter Århus, og her i særlig grad med jobcentersekretariatschef Claus Bislev og fuldmægtig i jobcentersekretariatet Stine Rasmussen. Specialet er opbygget omkring en evaluering af projektet 'Jobkonsulentindsats for Flygtning og Indvandrere' (JFI) i Århus Kommunes beskæftigelsesforvaltning. Evalueringen skal afdække metodeanvendelsen blandt jobkonsulenterne samt give et bud på 'best practice' i forhold til at bringe ledige flygtninge/indvandrere i en permanent forsørgelsessituation.

Jeg vil gerne rette en særlig tak til min vejleder Peter Nielsen for hans meget store engagement og kyndige vejledning gennem hele perioden, samt en tak til alle involverede i Jobcenter Århus for et godt samarbejde omkring dataindsamling og sparring. Jeg vil ligeledes takke sociologistuderende Kamilla Winther, der ligeledes har skrevet speciale om projektet, for god sparring gennem perioden.

Aalborg, august 2008

Tanja T. Biener

English summary

This final thesis is an evaluation of a government funded project in Århus Kommune. The municipality has been granted a subsidy for the expenses defrayed relating to the appointment of 32 job consultants for a period of four years. The consultants are to work with unemployed clients who are refugees or immigrants from non-western countries. The clients often have several other problems but being unemployed, for instance health problems, language difficulties, social, and cultural barriers regarding the labour market. The consultants in the project have other working conditions than the other job consultants in the municipality; they have fewer cases and also the freedom to work with other methods to bring the unemployed clients to a permanent situation, for instance employment, education or early retirement pension. The consultants are physically placed at different administration units in the municipality. The different individual units are in contact with the target group of the project.

The project was launched in the autumn of 2007, which means it has been running for less than a year. The head of the project wishes to find out which methods the job consultants in the project use, and also wishes to find out which methods seem to be most effective regarding sending the clients in a permanent situation other than unemployment. Therefore collaboration between me as a final thesis student at Aalborg University and Århus Kommune was organized concerning the evaluation of the project. The evaluation is focused on the following question;

Which methods are used by the job consultants in the project towards a selected group of unemployed refugees and immigrants, and which methods are most effective regarding bringing the clients to a permanent situation other than unemployment?

The evaluation method used to answer the evaluation question is the realistic evaluation model. This model does not only focus on the output (the effects of the methods) but also on the process towards the output. The evaluation provides possibilities to bring answer to the question that not only regards the results but also the way the results are achieved. Therefore the result of the evaluation possibly can improve the process and through that the final results.

The context, methods, and results have all been focused upon the evaluation process. There have been prepared interviews with the head of the project, Claus Bislev, and several of the job consultants. These interviews provided information concerning all the three dimensions mentioned earlier. Through the grounded theory approach the interviews provided the theory for a quantitative analysis. The data for the analysis were a list of variables registered for all the clients in the project, and the data made it possible to find out which methods were used in the project and also, which methods were most effective.

The analysis resulted in five different methods used in the project in Århus Kommune. The Dialog Based Method, the Labour Market Based Method, the Course Based Method, the Treatment Based Method and the Direct Method. The methods are used in different extend between the job consultants, and the methods have varying effect towards bringing the clients out of their unemployment. The following main results are reduced considerably compared to the conclusion of the final thesis.

The Labour Market Based Method consists of a process, where the client and the job consultant meet once or a few times before the client begins a course on the private labour market. It is most often a trainee course and some times it is followed by a salary granted employment. This method is the second most effective method in the project.

The Treatment Based Method is the second most used method in the project and consists of a process where the job consultant meets with the client, and later the clients is being treated for some health conditions. Until the client's health conditions are improved the case rests. After this the consultant primarily uses The Dialog Based Method or The Labour Market Method. The Treatment Based Method is the least effective method in the project.

Job consultants using the Dialog Based Method meet the client several times before a course on the labour market is introduced. The consultant often helps the client with many practically things, because other personal problems are considered a reason for the unemployment. The Dialog Based Method is the second less effective method in the project.

The Course Based Method is the second less used method in the project and is a method where the consultant provides the client with relevant courses. The courses do not involve entering the labour market at first, but are going to give the clients the qualifications for a given job later. Often the individual course is followed by a trainee course in a private firm. This method is the third most effective method in the project.

The Direct Method is the least used method in the project. It involves that the client is brought directly out of their unemployment and typically in to a regular job after a short period of time, and typically only one or few meetings with the job consultant. This method is the most effective method in the project.

1. Indledning

Økonomien i det danske samfund er i vækst, hvilket har skabt flere arbejdspladser og mere produktion. Denne positive økonomiske udvikling har stået på i så mange år, at der nu er underskud af arbejdskraft. I de kommende år er der udsigt til, at arbejdsstyrken vil blive mindre i og med at store årgange går på pension og små årgange indtræder på arbejdsmarkedet, hvilket ydermere skaber mangel på arbejdskraft, hvis den økonomiske vækst fortsætter. Mangel på arbejdskraft kan føre til store lønstigninger, hvilket vil skabe inflation. Denne situation er ikke ønskværdig i et samfundsøkonomisk perspektiv. Ligeledes kan det skabe mindre økonomisk vækst, end ellers var mulig, hvis arbejdsgiverne ikke kan skaffe nok arbejdskraft. Dette giver færre penge i statskassen i form af skatteindtægter, og det giver mindre eksport.

For at imødekomme arbejdsmarkedspolitiske problemstillinger som den nuværende fører vi i Danmark i dag en aktiv beskæftigelses- og socialpolitik for at sikre, at flest muligt er i arbejdsstyrken. Den aktive socialpolitik har blandt andet til formål at sikre, at personer, der har eller kan få vanskeligheder ved at fastholde et arbejde, får hjælp til forsørgelse (Lov om Aktiv Socialpolitik: § 1). Den aktive beskæftigelsespolitik skal sikre et velfungerende arbejdsmarked ved at hjælpe med at få arbejdssøgende i arbejde, give service til arbejdsgivere, så de kan finde nye medarbejdere, hjælpe kontant- og starthjælpsmodtagere, så de hurtigst muligt kan blive selvforsørgende, samt støtte personer med særlige begrænsninger i arbejdsevnen til at finde arbejde (Lov om Aktiv Beskæftigelsespolitik: § 1).

Den nuværende lovgivning giver mulighed for aktivering og vejledningsforløb for alle ledige, hvilket ikke altid har været en mulighed. Dette var ikke tilfældet i 1970'erne, hvor man oplevede stor og vedvarende ledighed, hvilke gjorde, at man fra offentlig side ville bidrage til, at ledige igen kom på arbejdsmarkedet, således at disse personer ikke blev marginaliserede. Der blev derfor i løbet af 1980-90'erne indført aktiveringstilbud til bestemte grupper af ledige. Siden er der lavet yderligere lovændringer, der gør, at alle får mulighed for og skal deltage i aktiveringsforløb (Bolvig m.fl. 2001:13). Udviklingen de seneste 20 år er et udtryk for en overgang fra 'welfare' til 'workfare', hvor man nu skal yde for at kunne nyde, og hvor rettigheder medfører pligter. Man kan ikke længere være sikret en social ydelse, uden at give noget igen – eksempelvis deltage i aktiveringsforløb eller lignende (Hansen 1999).

I dag er skellet mellem beskæftigelses- og socialpolitik meget udvisket, hvilket blandt andet illustreres ved de nye jobcentre, der både tager sig af arbejdsmarkedssparate personer samt personer med andre problemer end ledighed, og ligeledes både har med forsikrede ledige (dagpengemodtagere) og ikke-forsikrede ledige (kontant- og starthjælpsmodtagere) at gøre. Tidligere var ansvaret delt mellem AF og kommunernes beskæftigelsesforvaltninger.

De økonomiske udfordringer stiller ekstra store krav til de kommunale jobcentre for at få rekrutteret ledige ud på arbejdsmarkedet, da efterspørgslen er enorm. Der er dog

grupper af ledige, der er særligt svære at få bragt i permanent forsørgelse. De ledige bliver som noget af det første, når de henvender sig til jobcenteret, vurderet på deres ressourcer og kompetencer i forhold til arbejdsmarkedet af sagsbehandleren. Personerne kan inddeles i fem forskellige matchgrupper. Se boks 1.1. nedenfor.

Boks 1.1. De fem matchgrupper

1. Umiddelbar match:

Den ledige har kompetencer og ressourcer, der umiddelbart matcher arbejdsmarkedets krav. Den lediges kompetencer og ressourcer er forenelige med varetagelsen af jobfunktioner, der er bredt eksisterende på det ordinære arbejdsmarked. Den ledige har eventuelt kvalifikationer og kompetencer inden for flaskehalsområder på arbejdsmarkedet. (ledige kontanthjælpsmodtagere).

2. Høj grad af match:

Den ledige har kompetencer og ressourcer, der umiddelbart i væsentlig grad matcher arbejdsmarkedets krav. Den lediges kompetencer og ressourcer er i høj grad forenelige med varetagelsen af jobfunktioner, som er bredt eksisterende på det ordinære arbejdsmarked, men der kan dog i mindre grad være et manglende match, eksempelvis mht. specifikke kvalifikationer eller lignende. (ledige kontanthjælpsmodtagere).

3. Delvis match:

Den ledige har kompetencer og ressourcer, der umiddelbart kun delvis matcher arbejdsmarkedets krav. Den ledige vil imidlertid være i stand til at varetage jobfunktioner, som i et vist omfang eksisterer på det ordinære arbejdsmarked. (ledige kontanthjælpsmodtagere).

4. Lav grad af match:

Den ledige har så væsentlige begrænsninger i kompetencer og ressourcer, at den ledige ikke umiddelbart vil kunne indgå i jobfunktioner på det ordinære arbejdsmarked. Den lediges arbejdsevne er aktuelt så betydeligt nedsat, at jobfunktioner, der er forenelige med den lediges kompetencer og ressourcer, kun vil kunne findes i et meget begrænset omfang på det ordinære arbejdsmarked. (øvrige kontanthjælpsmodtagere).

5. Ingen match:

Den ledige har så omfattende begrænsninger i kompetencer og ressourcer, at den ledige aktuelt ikke har nogen arbejdsevne, der kan anvendes i jobfunktioner på det ordinære arbejdsmarked. (øvrige kontanthjælpsmodtagere).

Arbejdsmarkedsrapport 2005:137

Grundet de gode forudsætninger for at rekruttere arbejdsmarkedsparede ledige ud i nye jobs er der meget få i grupperne 1 og 2 tilbage i ledighed, men derimod en stor andel fra grupperne 3, og især 4 og 5. Flygtninge og indvandrere fra ikke-vestlige lande er stærkt overrepræsenterede i matchgrupperne 3, 4 og 5. Ifølge tal fra Beskæftigelsesministeriet udgør flygtninge og indvandrere fra ikke-vestlige lande ca. 5 % af de 16-66-årige (i 2004) og samme gruppe udgjorde ca. 30 % af kontanthjælpsmodtagerne. Matchgruppe 4 og 5 er de sværeste at bringe i beskæftigelse, og personerne har ofte brug for forskellige vejlednings- eller opkvalificeringsforløb for at blive parate til at komme ud på arbejdsmarkedet. Der er dog historisk gode muligheder for at netop de svageste personer nu kan komme ud på arbejdsmarkedet, grundet den store efterspørgsel efter arbejdskraft.

I 1999 overtog kommunerne ansvaret for at integrere og beskæftige flygtninge og indvandrere. Tidligere havde Dansk Flygtningehjælp ansvaret de første 18 måneder af personernes ophold i landet. Der er en særlig stor udfordring i forhold til at få flygtninge og indvandrere på kontanthjælp eller andre overførselsindkomster i permanent forsørgelse. Der er flere forhold der gør, at disse personer er sværere at bringe i beskæftigelse end etniske danskere. Kun ca. 53 % af flygtninge/indvandrere fra ikke-

vestlige lande i alderen 16-64 år er i arbejdsstyrken, i modsætning til ca. 80 % af de etniske danskere. Gruppen hænger desuden i højere grad end øvrige fast i kontanthjælpssystemet, ligesom søgeperioden for den pågældende gruppe er væsentlig højere end for de øvrige kontanthjælpsmodtagere. (Arbejdsmarkedsrapport 2005:152-156)

Det er væsentligt, at flygtninge og indvandrere kommer ind på det danske arbejdsmarked, både ud fra et samfundsøkonomisk og et socialt perspektiv. Flere flygtninge/indvandrere i arbejde vil øge arbejdsstyrken i de kommende år, og dermed imødekomme flere af de udfordringer Danmark står overfor i årene fremover. Desuden er beskæftigelse en af de bedste måder at blive integreret i et andet land på, så en øget beskæftigelse blandt ikke-vestlige flygtninge/indvandrere vil skabe en bedre integration og en mindre marginalisering af de ikke-vestlige flygtninge/indvandrere.

Det er især de større byer i Danmark, der har mange flygtninge og indvandrere fra ikke-vestlige lande bosat. Det er derfor jobcentrene i disse kommuner, der har den største opgave at løfte i forhold til at få gruppen i permanent beskæftigelse. Regeringen har i perioden 2007-2010 afsat 300 mio. kr. til ansættelse af ekstra virksomhedsrettede jobkonsulenter i 15 kommuner landet over. Kendetegnende for de 15 kommuner er, at disse har en høj andel flygtninge og indvandrere i forhold til indbyggertallet. Formålet med bevillingen er for det første at styrke integrationsindsatsen i kommunerne ved at tage hånd om de indvandrere, der har brug for en særlig tæt og målrettet opfølgning for at kunne få et job. Ydermere er det hensigten, at beskæftigelsesindsatsen i de udvalgte kommuner afspejles i konkrete resultater for indvandrernes beskæftigelse, hvorfor hver kommune har skullet opstille konkrete mål for indsatsen (Bevillingsskrivelse – bilag 7). Den overordnede målgruppe for indsatsen er flygtninge, indvandrere og efterkommere på starthjælp, kontanthjælp eller introduktionsydelse i den erhvervsdygtige alder. Målgruppen er endvidere karakteriseret ved at langt størstedelen har andre problemer end ledighed (matchkategori 3-5), heriblandt kan nævnes misbrug, sproglige, helbredsmæssige samt sociale og familiemæssige problemer.

Århus Kommune er en af de 15 kommuner, der har fået bevilliget ekstra midler fra regeringen, og kommunen har derfor valgt at oprette en særlig Jobkonsulentindsats for Flygtning og Indvandrere (JFI), hvis hovedformål er at bringe den pågældende målgruppe i en permanent forsørgelsessituation (eksempelvis ordinært job, uddannelse eller førtidspension). Kommunen har ansat 32 flygtninge/indvandrerkonsulenter i JFI, der er placeret i 14 forskellige forvaltningsenheder, der alle har kontakt med målgruppen i dens vej ud på arbejdsmarkedet. Jobkonsulenterne skal i den pågældende forvaltningsenhed have særlig fokus på de ikke-vestlige indvandrere med andre problemer end ledighed og via forskellige metoder få personerne i permanent forsørgelse.

I Århus Kommune er der desuden valgt, at der skal arbejdes med metodeudvikling, frem for fokus udelukkende er på outputtet af indsatsen. De ansatte JFI-jobkonsulenter har desuden forholdsvis frie rammer til at benytte deres egen tilgang til at bringe deres

klienter i en permanent forsørgelsessituation, hvorfor Århus Kommune ønsker at få overblik over, hvilke metoder der benyttes af JFI-jobkonsulenterne i de forskellige forvaltningsenheder samt at få indblik i hvilke metoder, der virker mest effektivt. Der ønskes med andre ord at finde frem til 'best practice' og derefter kunne få mulighed for at udbrede denne eller disse metoder på de øvrige ansatte i forvaltningsenhederne i kommunens beskæftigelsesforvaltning. Århus Kommune har efterlyst en eller flere studerende til et samarbejde om at få gennemført evalueringen. Se Århus Kommunes projektbeskrivelse i bilag 1.

Dette speciale er udarbejdet som led i et samarbejde med Århus Kommune om gennemførelse af den pågældende evaluering. Evalueringen er dog meget omfattende for en enkelt studerende, hvorfor kommunen også har indledt samarbejde med en anden studerende om evalueringen. Evalueringen er blevet delt, så den anden studerende og jeg hver især har fokus på bestemte JFI-jobkonsulenter i udvalgte forvaltningsenheder. Se mere om opdelingen i kapitel 2.

Evalueringen er relevant og interessant af flere forskellige årsager. For det første på grund af den store aktualitet i problemstillingen, samt fordi jeg ser en væsentlig motivationsfaktor i, at analysen og resultaterne vil blive brugt i praksis. For det andet ser jeg en væsentlig samfundsopgave i at få de flygtninge og indvandrere, der er bosat i Danmark integreret, og da integration på arbejdsmarkedet er en af de væsentligste måder for flygtninge og indvandrere at blive integreret i det danske samfund, vil jeg gerne bidrage til at integrationsindsatsen og beskæftigelsesindsatsen over for denne gruppe forbedres, og at det via min analyse sikres, at metoder med størst effekt kan blive mere udbredt.

Problemformulering

Hvilke metoder anvendes af JFI-jobkonsulenterne for at bringe udvalgte flygtninge og indvandrere fra matchgruppe 3-5 i en permanent forsørgelsessituation i Århus Kommune, og hvilke metoder har hidtil haft størst effekt?

1.1. Definitioner

Permanent forsørgelsessituation

Kontanthjælp eller starthjælp er anset som en midlertidig ydelse under ledighed. Med permanent forsørgelsessituation menes, at personer, der modtager introduktionsydelse, starthjælp eller kontanthjælp, overgår til en anden og mere permanent forsørgelsessituation. Det kan eksempelvis være lønindtægt fra et ordinært job eller fleksjob. Det kan også være sådan, at personen begynder på en uddannelse eller bliver vurderet pensionsberettiget. På den måde er personen ikke i regi af beskæftigelsesforvaltningen længere, og denne har ikke status som ledig, hvilket anses som en midlertidig situation.

Metoder

Udtrykket 'metoder' dækker over, hvilke af de mulige tiltag, via Lov om Aktiv Beskæftigelsespolitik samt tilbud internt i JFI, konsulenterne benytter sig af i deres proces frem mod en permanent forsørgelsessituation til deres klienter. Det væsentlige er ikke alene, hvilke tiltag der benyttes, men også hvilke der benyttes over for hvilke klienter, samt hvilke tiltag der kædes sammen som et forløb for den enkelte klient med henblik på en overgang til en permanent forsørgelsessituation. I denne analyse udledes de forskellige metoder kvalitativt, der senere indgår i en kvantitativ evaluering, for at få indblik i hvilke jobkonsulenter, der benytter hvilke metoder, over for hvilke klienter, med hvilken effekt. Metoder defineres i denne analyse som: Summen af tiltag og beslutninger der kæder disse sammen, men henblik på at opfylde formålet med indsatsen.

Effekt

Effekten kan måles på flere niveauer. For det første skal det afdækkes, hvor mange klienter der er kommet i en permanent forsørgelsessituation i løbet af den første periode af JFI-projektet. Da projektet er nystartet, og da klienterne er af en særlig svær karakter i forhold til at overbringe dem til arbejdsmarkedet, kan man formode, at andelen, der er kommet i en permanent forsørgelsessituation på nuværende tidspunkt, er begrænset. Der vil af den grund inddrages en indirekte effekt af metoderne, der skal registreres for alle klienter, uanset om de er kommet i en permanent forsørgelsessituation eller ej. Effekten af metoderne kan formodes at være motivation til enten arbejde eller uddannelse (motivation), afklaring af evner og ønsker for fremtiden (afklaring) samt klienten kan være blevet mere kompetent og attraktiv for arbejdsgiverne grundet opkvalificering (attraktion og opkvalificering). Ved at registrere om disse effekter er opnået for de enkelte klienter, kan man bedre vurdere, hvorvidt de klienter der endnu ikke er i en permanent forsørgelsessituation kan formodes at komme det inden for den nærmeste fremtid. Effekterne er udledt af den kvalitative analyse i kapitel 3, og er effekter der er påvist i flere andre tidligere undersøgelser af feltet (Bolvig m.fl. 2001 og Heinesen, Eskil m.fl. 2004).

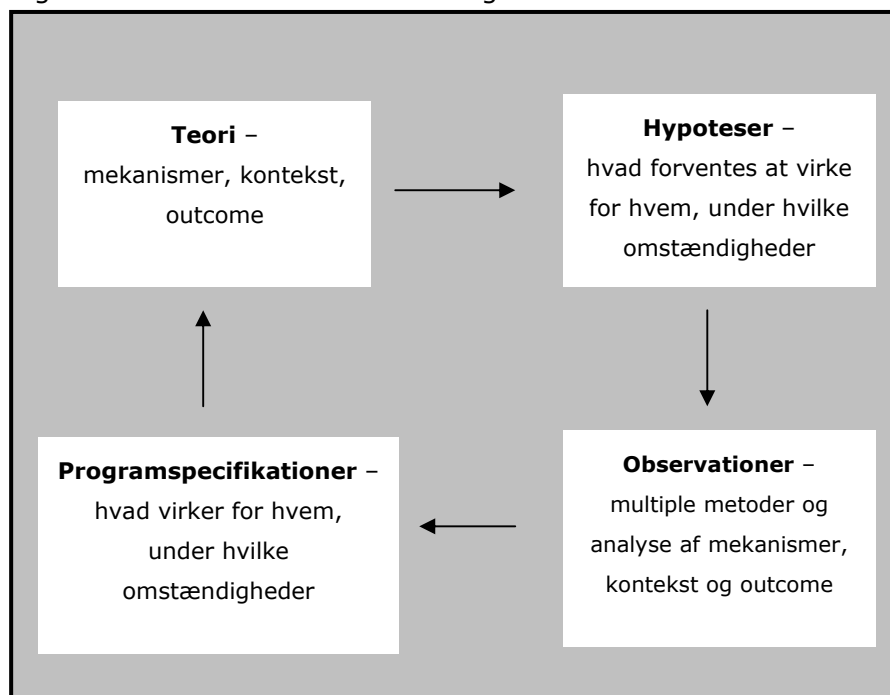
2. Metode, design og evalueringsmodel

Dette kapitel vil være en grundig gennemgang af specialets metodiske fremgangsmåde. Jeg vil blandt andet komme nærmere ind på, hvilken evalueringsmodel evalueringen af JFI-projektet bygges op omkring. Kapitlet vil desuden gennemgå evalueringens design og endelig uddybe metodevalget inden for specialets enkeltdele.

2.1. Evalueringsmodel og design

Denne evaluering bliver gennemført som en såkaldt 'realistisk evaluering' (Pawson & Tilley 1997), eller som Dahler-Larsen (Dahler-Larsen og Krogstrup 2004) kalder den; en virkningsevaluering. Denne evalueringstype er overordnet set en effektevaluering, men hvor den klassiske effektevaluering kun fokuserer på sammenhængen mellem uafhængig og afhængig variabel, inddrager virkningsevalueringen særligt konteksten og selve processen. Det centrale i denne form for evaluering er: Hvad er det i indsatsen, der virker, for hvem – hvornår – og under hvilke betingelser (Krogstrup 2006:94-95). Se illustreret nedenfor i figuren.

Figur 2.1. Den realistiske evalueringsskema



Krogstrup 2006:95

Tankegangen er, som følger: Man har et område, man gerne vil forbedre, eller et problem der skal løses. Man opstiller herefter et konkret evalueringsspørgsmål, der skal besvares. I dette speciale er ønsket at finde frem til de metoder, der får flest flygtninge og indvandrere i en permanent forsørgelsessituation samt de metoder, der ikke har vist ret stor effekt endnu. Det første, der gøres, er at finde frem til de mekanismer, der kan

formodes at skabe den pågældende forbedring eller løse problemet. I dette tilfælde, er det et spørgsmål om at finde frem til alle de anvendte metoder rundt om i delprojekterne. Disse kan muligvis kategoriseres, ligesom der kan formodes at være forskel på metodebruget alt efter klienttypen. Der skal ligeledes indsamles viden om konteksten, således at væsentlige faktorer kan inddrages i analysen. Når metoderne/mekanismerne er afdækket, skal det undersøges, om metoderne fører til den ønskede effekt. Der udledes en teoretisk tilgang til det empiriske felt. I dette speciale arbejdes med 'grounded theory', så teorierne, der anvendes, udledes via interviews med jobkonsulenterne. (Krogstrup 2006:96)

Grounded theory er udviklet i tresserne af de to sociologer Barney Glaser og Anselm Strauss. Grounded theory er en forskningsmetode, hvor der tages udgangspunkt i selve feltet, frem for i allerede udledte teorier. Der indsamles typisk store mængder kvalitative data, hvorudfra teorier og hypoteser udledes. Disse kan senere testes kvantitativt for på den måde at teste teorien. Ved at benytte denne metode tages der udgangspunkt i de personer, der er centrale i undersøgelsesfeltet, og deres udsagn ses som centrale for den videre undersøgelse (Krogstrup 1997:203-211). Det er således respondenternes udsagn, der afgør fokus i den videre forskningsproces, og de kvalitative udsagn der afgør fokus i den kvantitative registrering. (Glaser 1978:2-3, 20)

I denne undersøgelse kommer metoden til udtryk ved at der gennemføres en række interviews med jobkonsulenterne, hvor der spørges ind til deres syn på hvad der kendetegner klienterne i projektet, deres eget metodebrug, samt effekterne af metoderne (årsagerne til de valgte metoder).

Metoden forbundet med grounded theory er en meget systematisk metode til udledning af forskellige sammenhænge mellem kvalitative udsagn og en række mere overordnede begreber. Der benyttes en række faste fremgangsmetoder til denne systematiske udledning (Søndberg 2005). Dette speciale vil dog have en mere pragmatisk tilgang til metoden grounded theory, og kun benytte metoden i forhold til tilgangen til indsamling af data til udledning af teori, men denne udledning gøres ved almindelig kvalitativ analyse og ikke en række systematiske registreringer, som tilfældet er i den rene grounded theory.

Den valgte evalueringsmodel giver et redskab til at skabe en forbedring af en indsats. Der er både fokus på selve indsatsen og på effekterne. Dermed bygger evalueringen bro mellem processer og effekter, og målet er at finde frem til forslag til, hvordan en indsats kan forbedres. (Dahler-Larsen og Krogstrup 2004:51) Af den grund er denne form for evaluering relevant i forhold til JFI-projektet, der løber over en fireårig periode, og denne første evaluering af projektet, har netop som mål at forbedre jobkonsulenternes resultater. Evalueringen kan gennemføres flere gange i løbet af perioden, således at man løbende vil kunne forbedre resultaterne i projektet. Når projektet er færdigt, har Århus Kommune således undervejs forsøgt at optimere indsatsen i projektet, og dermed ikke kun haft fokus på resultaterne/effekten, men samtidig også på proceserne/metoderne.

Design

Nedenfor er det beskrevet, hvordan problemformuleringen vil blive besvaret i resten af specialet. Det beskrives kort i punktform, hvorefter det senere beskrives hvordan de enkelte afsnit og kapitler metodisk gribes an. Kapitel 3 og 4 skal medvirke til udledning af teori, der senere operationaliseres og testes kvantitativt i kapitel 5, og endelig i kapitel 6 besvares evalueringsspørgsmålet, og der gives forslag til forbedringer af projektet.

Boks 2.1. Design

- A. Kontekstafdækning (kapitel 3)
 - Deskriptiv beskrivelse af JFI-projektet
 - Uddybende om evalueringen
 - Herunder interview med mellemlider
- B. Metodeafdækning (kapitel 4)
 - Kvalitative interviews med jobkonsulenterne
 - Udgangspunkt: Grounded Theory. Målet er at afdække jobkonsulenternes forskellige i praksis anvendte metoder, deres forudsætninger for at påvirke klienterne samt konsulenternes opfattelser af kausalsammenhænge
 - Teorier om genstandsfeltet udledes kvalitativt:
 - Rammerne (hvad kendetegner feltet overordnet set, hvilke betingelser arbejder jobkonsulenterne under; økonomisk, politisk og institutionelt - 3. variabler)
 - Karakteristika omkring klienterne
 - Tiltag der benyttes i arbejdet
 - Effekterne der forventes af indsatsen
- C. Effektmåling (kapitel 5)
 - Teorierne om genstandsfeltet (fastlagt via interviews) operationaliseres til spørgeskema
 - Analysestrategien beskrives
 - Kvantitativ analyse
- D. Konklusion og perspektivering (kapitel 6)

2.2. Metodisk tilgang til evalueringens enkeltdele

I nedenstående gives en beskrivelse af, hvordan evalueringens enkeltdele metodisk vil blive grebet an.

Kontekstafdækningen

I kapitel 3 forefindes en grundig beskrivelse af JFI-projektet. Der vil i den forbindelse blive inddraget forskellige officielle dokumenter; bevillingsskrivelsen fra Arbejdsmarkedsstyrelsen, Beskæftigelsesplanen for Århus Kommune og lignende. Der vil ligeledes blive inddraget et interview med chefen for JFI-projektet, Claus Bislev.

Interviewet er gennemført efter en struktureret interviewguide, der kan ses i bilag 2. Både jeg og den anden studerende, der er tilknyttet evalueringen var til stede som henholdsvis 1. og 2. interviewer. Koordinator i JFI-projektet, Morten Dreisler, var ligeledes til stede under interviewet, og han supplerede i enkelte tilfælde Claus Bislev under interviewet. Interviewet indeholder spørgsmål om både evalueringens formål og anvendelse, samt spørgsmål om de politiske, institutionelle og økonomiske rammer for JFI-projektet. Interviewet blev optaget, og senere er der skrevet et referat af interviewet, som kan ses i bilag 3.

Kapitlet indeholder ligeledes en uddybende beskrivelse af evalueringens formål og anvendelse samt en uddybende beskrivelse af opdelingen af delprojekterne mellem de to

evaluatorer.

Kapitlet skal bidrage til en bedre forståelse af JFI-projektet, herunder hvilken kontekst jobkonsulenterne arbejder i. Den konkrete viden skal benyttes i forbindelse med interviews med jobkonsulenterne samt til udledning af eventuelle kontekstvariable i en senere kvantitativ analyse.

Metodeafdækning

I forbindelse med indsamling af viden om feltet, er der gennemført interviews med alle de jobkonsulenter, som min devaluering omfatter. For mit vedkommende drejer det sig om 11 personer fysisk placeret i seks forskellige forvaltningsenheder. Interviewene med jobkonsulenterne skal afdække hvilke metoder, der anvendes i de forskellige enheder samt hos den enkelte jobkonsulent, samt hvilke kausalsammenhænge konsulenterne ser mellem metoder og effekter. Jobkonsulenterne har forholdsvis frie rammer til at gøre netop det, de mener, har størst effekt i forhold til at få klienterne i en permanent forsørgelsessituation, så der er umiddelbart ikke nødvendigvis sammenfald mellem metoderne benyttet i de forskellige enheder eller jobkonsulenterne imellem.

Jobkonsulenterne kan benytte sig af alle de metoder, der er beskrevet i 'Loven om Aktiv Beskæftigelsespolitik': Virksomhedspraktik, vejledningsforløb, opkvalificering via eksempelvis uddannelse, ansættelse i private eller offentlige jobs med løntilskud samt fleksjob. Derudover kan de enkelte jobkonsulenter anvende de pågældende metoder på forskellig vis samt benytte sig af andre metoder.

Forinden interviewene er der udarbejdet en semistruktureret interviewguide i samarbejde med den anden studerende og Århus Kommune. Interviewguiden er benyttet for alle interviews med jobkonsulenter i metodeevalueringen og er struktureret omkring en række temaer, der ønskes afdækket. Se interviewguiden i bilag 4.

For det første skal interviewguiden medvirke til en grundig beskrivelse af konsulenternes målgruppe/klienttyper. Årsagen, til at dette er relevant, er, at metoderne må formodes at være målrettet efter klienttypen. Det første tema skal ligeledes give et billede af, hvor mange klienter, der arbejdes med, samt om disse tidligere har været i forløb med en anden sagsbehandler. På den måde ønskes der afdækket forskelle og ligheder mellem de klienter, jobkonsulenterne arbejder med i delprojekterne.

For det andet skal interviewguiden medvirke til en grundig afdækning af, hvilke metoder jobkonsulenterne anvender i deres arbejde med at bringe klienten i en permanent forsørgelsessituation. Temaet skal både afdække, hvilke forløb jobkonsulenten anvender for sine klienter, og hvor ofte der er kontakt med klienten. Dette giver indblik i metodebruget i delprojektet.

For det tredje søges det afdækket, hvorfor den enkelte konsulent arbejder, som denne gør. Konsulenten skal tvinges til at reflektere over metodevalget. Der spørges desuden i den forbindelse ind til, hvorvidt der ses en sammenhæng med tidligere erhvervserfaring eller lignende. Dette tema skal primært bruges til at sætte konsulentens metodevalg i et bredere perspektiv, samt til at få respondenterne til at overveje, hvorfor der arbejdes, som der gøres.

For det fjerde skal interviewguiden bidrage til, at respondenterne fortæller, hvorfor de pågældende metoder anvendes, herunder hvilken effekt de forskellige metoder har for klienterne. Under dette tema spørges desuden ind til forskellige barrierer, der kan have indvirkning på effekten af metoderne, så som kulturelle og sociale barrierer. Ligeledes søges det afdækket, hvilken barriere konsulenten ser som den største for klienternes overgang til arbejdsmarkedet, samt hvad de mener, der er afgørende for, at klienten kommer i arbejde.

Endeligt afdækkes det, hvilke erfaringer konsulenten har gjort sig indtil videre i arbejdet som JFI-jobkonsulent. Herunder om konsulenten er blevet klogere gennem tiden og har erfaret, at nogle metoder er bedre end andre, samt om de har ændret på deres metoder.

Der er bevidst blevet gennemført interviews med alle 11 jobkonsulenter i mine delprojekter, da det viste sig, at der var individuel forskel på, hvordan jobkonsulenterne arbejder selv indenfor samme delprojekt. Et af interviewene er gennemført som gruppeinterview med to jobkonsulenter fra samme delprojekt til stede på samme tid. Der er dog i referatet differentieret mellem deres tilgange til arbejdet, når der har været forskelle herpå. Alle referaterne af interviewene kan ses i bilag 5.

De kvalitative data analyseres efterfølgende med det formål at kunne afdække, hvilke metoder de forskellige jobkonsulenter benytter, over for hvilke klienter og med hvilken effekt. Analysen af interviewene skal for det første afdække hvilke kendetegn klienterne, der arbejdes med i JFI, har. Denne del skal medvirke til at udlede en række dimensioner, der er kendetegnede for klienterne, for på den måde senere at kunne operationalisere disse dimensioner til en række kvantitative variabler der skal indgå i effektevalueringen.

For det andet skal analysen afdække, hvilke tiltag de forskellige jobkonsulenter benytter i deres arbejde med at bringe klienterne til en permanent forsørgelsessituation. Disse tiltag skal ligeledes senere operationaliseres på en sådan måde, at man kvantitativt kan afdække, hvilke tiltag der benyttes over for hvilke klienter. Kombinationen, vægtningen og valgene mellem tiltag giver et billede af de anvendte metoder i projektet.

For det tredje skal analysen afdække, hvilke effekter de forskellige tiltag kan have for klienten, for på den måde at finde frem til en række effektdimensioner, der ligeledes kan operationaliseres til variabler i en kvantitativ undersøgelse.

Endelig skal der ud fra de kvalitative data udledes en række kontekstdimensioner, der ligeledes skal indgå som kvantitative variabler i undersøgelsen, for på den måde at afdække hvilken betydning konteksten har for effekten af metoderne. Den samlede analyse kan ses i kapitel 4.

Kvantitativ effektmåling

Når alle interviews er gennemført, og der er fundet frem til en række relevante dimensioner omkring konteksten, klienterne, tiltagene konsulenterne anvender samt effekterne, som tiltagene formodes at have, operationaliseres disse til en række kvantitative variabler inden for rammerne af den valgte evalueringsmodel. Der vil blive lavet en lang række variabler, der skal registreres for alle flygtninge/indvandrere, der er i kontakt med de pågældende JFI-jobkonsulenter, for på den måde at kunne finde frem til

sammenhænge mellem klienttyper, metodevalg og effekter.

Der udledes en række overordnede metoder, i dette tilfælde fem hovedmetoder, ud fra de kvalitative interviews. For at sikre at metoderne, der er udledt, rent faktisk også forstås af jobkonsulenterne, og er dækkende for deres arbejdsmetoder i praksis, valgte jeg at inddrage tre forskellige jobkonsulenter i metodeudviklingsarbejdet. Jeg lavede en kort beskrivelse af de fem udledte metoder og valgte tre jobkonsulenter, der arbejder med meget forskellige metoder, og fik dem til at kigge metodebeskrivelserne igennem. På den måde kunne jeg lave en pilotundersøgelse af mine variabler, og hvis de tre udvalgte jobkonsulenter fandt de fem metoder dækkende for deres arbejde, ville der være stor sandsynlighed for at de øvrige jobkonsulenter også kunne indplacere deres sager i metodeudvalget.

Da det endelige skema var udarbejdet, blev der ligeledes lavet en pilottest af dette, for at sikre at variablerne blev forstået korrekt, samt for at høre eventuelle kommentarer og ændringsforslag fra én af frontmedarbejderne. Der blev ligeledes sparet med opdragsgiver, Århus Kommune, omkring skemaets udformning, omfang, indhold mv. På den måde sikredes det, at skemaet indeholdt alle de informationer, der var nødvendige og relevante for deres brug af registreringen. Af denne grund indeholder skemaet også variabler, der ikke ville være blevet inddraget, hvis skemaet udelukkende skulle anvendes i forhold til dette speciale. Det endelige skema kan ses i bilag 6.

Registreringen af skemaet er foretaget for samtlige klienter, den enkelte jobkonsulent har. Der er stor forskel på, hvor mange sager jobkonsulenterne har ansvaret for, og dermed er arbejdsbyrden forbundet med registreringen meget forskellig. Registreringen af variablerne foretages nemlig af jobkonsulenterne selv, da mange af spørgsmålene kun kan besvares af dem, da det er unik viden om den enkelte klient, som de har opnået gennem deres arbejde med klienten.

Registreringen kunne alternativt være foretaget af klienten, men da målgruppen generelt er svag, således at registreringen alligevel i så tilfælde typisk ville kræve hjælp fra tolk eller jobkonsulent, er det vurderet, at jobkonsulenterne lige så godt kunne stå for registreringen. Det medfører dog i forhold til visse variabler en del bias, da jobkonsulenterne eksempelvis kan have en interesse i, at gøre klienten svagere end denne i virkeligheden er, hvis denne endnu ikke er bragt i en permanent forsørgelsessituation. Disse bias er dog vurderet mindre end de ressourcer, det ville kræve at gennemføre registreringen via klienternes egne besvarelser.

Der har været en meget høj svarprocent i forbindelse med den kvantitative dataindsamling og meget få henvendelser med spørgsmål omkring udfyldelsen af skemaerne, hvilket vidner om en høj grad af pålidelighed. Der er dog enkelte variabler, der viste sig at være svære eller umulige at udfylde for jobkonsulenterne i visse sager, da de ikke havde de fornødne oplysninger. På den måde er enkelte variabler kendetegnede af en stor andel af manglende oplysninger. Validiteten af skemaet er højnet væsentligt via de forskellige pilottests og inddragelse af sparringspartnere i forbindelse med den

endelige udarbejdelse.

Evalueringen har i udgangspunktet været målrettet samtlige involverede klienter i projektet samt alle de ansatte i min del af JFI-projektet. Der er dog en enkelt jobkonsulent, der grundet sygdom ikke indgår i undersøgelsen, og dermed udgår alle dennes klienter også. Den meget omfattende inddragelse af klienter gør dog, at undersøgelsens resultater med stor sandsynlighed ikke ville være ændret ret meget i tilfælde af inddragelse af den sidste jobkonsulent, hvorfor generaliserbarheden i undersøgelsen vurderes høj internt i projektet. Undersøgelsens resultater synes også at kunne udbredes til at være gældende for andre ledige flygtninge/indvandrere i de øvrige kommuner i Danmark i tilfælde af, at disse jobkonsulenter anvender samme metoder som JFI-jobkonsulenterne i Jobcenter Århus.

3. Rammerne, JFI og evalueringen af projektet

Dette kapitel er en mere uddybende beskrivelse af rammerne om evalueringen. Først gives en overordnet beskrivelse af problemfeltet og efterfølgende en uddybende beskrivelse af JFI – hvordan projektet er organiseret og styret, samt en grundig beskrivelse af evalueringen – herunder blandt andet evalueringens mål og indhold.

Det er af stor betydning at få større indsigt i selve rammerne om projektet, da forhold som økonomi, politik og organisation kan være af stor betydning for måden jobkonsulenterne arbejder på i det daglige. Alt efter hvordan projektet økonomisk er styret, altså om eksempelvis økonomien i projektet er afhængig af konkrete resultater, så vil det påvirke selve projektet. Ligeledes er det afgørende, hvilket niveau af det politiske system der er involveret i projektet, altså blandt andet hvilken bevågenhed der er om resultaterne. Endelig er det også afgørende for projektet og det daglige arbejde, hvordan projektet er organiseret. Alle disse forhold vil blive uddybet i dette kapitel.

3.1. De samfundsmæssige rammer omkring projektet

Danmark var i mange år et meget homogent samfund kulturelt og etnisk. I 1960'erne og begyndelsen af 1970'erne oplevede Danmark dog en betydelig indvandring. De fleste af disse indvandrere kom fra Tyrkiet, Pakistan og det tidligere Jugoslavien. Der blev siden indført indvandringsstop i 1973 grundet stor arbejdsløshed. Senere fra 1980'erne frem til årtusindeskiftet steg antallet af flygtninge og familiesammenførte, der ankom til Danmark, betydeligt. Disse nyankomne kom typisk fra lande med krig, og mange af dem kom fra Bosnien, Irak, Iran, Libanon, Sri Lanka, Vietnam, Afghanistan, Etiopien og Somalia. (Møller og Rosdahl 2006:31) Der er således kommet indvandrere til landet fra mange forskellige lande verden over, og grundet en højere fertilitet blandt gruppen af indvandrere udgjorde andelen af ikke-vestlige indvandrere i Danmark i 2007 ca. 6 % af den samlede befolkning (Danmarks Statistik).

Den store gruppe indvandrere i Danmark har gjort samfundet flerkulturelt, og grundet de store kulturelle forskelle er der forbundet en væsentlig samfundsmæssig opgave med at integrere disse indvandrere i Danmark. Integration har de seneste 20 år været meget højt på dagsordenen, både hos befolkningen, medierne og politikerne. Der er dog forskellige opfattelser af begrebet integration. Visse forveksler begrebet med det beslægtede med meget anderledes 'assimilation', der betyder, at den kulturelle minoritet overtager majoritetens kultur og skubber sin egen i baggrunden. Integration handler dog om den proces, der gør deltagere til dele af et hele (Østerberg 2005:28-29). Ud fra en nutidig forståelsesramme forbindes integration ofte med etniske minoriteters inkludering i det danske samfund. I denne sammenhæng defineres det som den proces, hvor minoritetsgrupper og majoritetsgruppen i et samfund gensidigt tilpasser sig hinanden (Emerek 2003:5).

Integration og beskæftigelse hænger tæt sammen, hvorfor det kan ses som et stort samfundsmæssigt problem, at indvandrere fra ikke-vestlige lande typisk har en langt

lavere beskæftigelsesprocent end etniske danskere (Møller og Rosdahl 2006). Store grupper af indvandrere i Danmark er blandt andet grundet den lave tilknytning til arbejdsmarkedet blevet marginaliserede. De marginaliserede har, ud over en lavere grad af tilknytning til det danske arbejdsmarked, dårligere uddannelser, ringere boligforhold, lavere indtægter og en højere kriminalitet (Møller og Rosdahl 2006).

En af grundene til den tætte sammenhæng mellem integration og beskæftigelse er arbejdets centrale rolle og betydning for individets identitet i et samfund som det danske. Arbejdet er med til at definere, hvem vi er, og en persons stilling er en af de faktorer, hvormed vi orienterer os i det sociale landskab. Det har på denne måde stor betydning for individets status og sociale anerkendelse, samtidig med at arbejdet i det moderne samfund er en af de måder, hvorpå mennesket kan realisere sig selv på (Jakobsen & Tonboe 2004).

En anden årsag til sammenhængen mellem beskæftigelse og integration er fællesskabets betydning for det enkelte individ. Mennesket er i sin natur et socialt væsen, fordi vores tanker, følelser og behov skal formidles, bestyrkes og uddybes for andre mennesker. Det betyder, at det er en livsnødvendighed, at ethvert menneske er en del af en samfundsmæssig helhed (Østerberg 2005:28-29). En vigtig sfære i det moderne samfund, hvorigennem individet integreres i en samfundsmæssig helhed er arbejdsmarkedet, og netop begrebet *arbejdsfællesskab* vidner om arbejdets inkluderende karakter. Dette ses ved, at en manglende tilknytning til arbejdsmarkedet ofte har vidtgående sociale konsekvenser for den enkelte ledige og for samfundet (Larsen m.fl. 2001:22). Det betyder, at *'Arbejdet er blevet universalmidlet til at løse opkvalificerings- og sociale problemer hos den enkelte. Social integration bliver på den måde et arbejdsmarkedspolitisk anliggende'* (Larsen m.fl. 2001:22). På arbejdspladsen kan de etniske minoriteter skabe netværk blandt etniske danskere, og dette kan forbedre deres sproglige kompetencer, give dem et bedre indblik i den danske kultur, og dette kan betyde, at etniske minoriteter og etniske danskere kommer til at omgås hinanden i højere grad.

Grundet de forskellige ovennævnte forhold har integrationen af de ikke-vestlige indvandrere høj politisk bevågenhed. Der er på det arbejdsmarkedspolitiske område i samme periode sket en stor udvikling. Som tidligere nævnt er der sket et skifte fra 'welfare' til 'workfare', hvilket blandt andet har medført, at den ledige selv pålægges ansvar for sin personlige situation, samt pålægges forskellige krav om aktivering og egen handling.

Man kan karakterisere skiftet som en bevægelse væk fra passive ydelser i form af økonomisk kompensation for manglende arbejde, hvis primære sigte er at sikre "ro på bagsmækken" til aktive arbejdsmarkedspolitiske og sociale indsatser, der "skal gøre en forskel" i relation til at gøre de ledige mere selvhjulpne. Samtidig er den rettighedsstruktur, der var knyttet til førstnævnte suppleret med pligter for den ledige (Larsen m.fl. 2001:11)

Som led i denne samfundstendens er der løbende sket ændringer i lovgivningen herunder blandt andet på kontanthjælpsområdet, for på den måde at skabe mere økonomisk

incitament til at blive selvforsørgende. Der er blandt andet blevet indført et loft over kontanthjælpen, der betyder, at den samlede offentlige ydelse til kontanthjælp, boligstøtte og enkeltydelser maksimalt kan udgøre et bestemt beløb. Loftet indtræder efter de første 6 måneder på kontanthjælp. (Rosdahl og Petersen 2006:10) En anden meget omstridt lovændring er indførslen af '300-timers-reglen' for gifte kontanthjælpsmodtagere. Reglen betyder, at ægtefæller, som er fyldt 25 år eller er forsørgere, og tilsammen har modtaget kontanthjælp i to år, mens de har været gift, skal hver især opfylde et beskæftigelseskrav på 300 timers ustøttet beskæftigelse inden for en periode på 2 år for at bevare retten til kontanthjælp. Kontanthjælpen kan dog alene frakendes den ene ægtefælle. Reglen har vist sig i praksis stort set udelukkende at ramme personer med anden etnisk baggrund. (Bach og Larsen 2006)

Den nuværende VK-regering har under sin regeringsperiode løbende iværksat politiske initiativer for at forsøge at løse det samfundsmæssige problem med de mange ledige og til dels marginaliserede indvandrere. Eksempelvis igangsatte regeringen i 2002 kampagnen 'Flere i Arbejde', der sigter mod, at personer i arbejdsstyrken bliver der længere, ledige kommer i arbejde samt at personer uden for arbejdsstyrken kommer i arbejdsstyrken. Regeringen satte sig det mål, at inden 2010 skulle 87.000 flere i arbejde, heraf skulle de 20.000 være ledige, der er bragt i arbejde. Det var blandt andet i forbindelse med denne strategi, at der blev lavet en reform af beskæftigelsesforvaltningerne og AF, og at de nye jobcentre kom til verden, for på den måde at skabe et enstrengt beskæftigelsessystem. (Regeringen 2002)

I mange år har kommunal aktivering indgået som en central foranstaltning i arbejdsmarkedspolitikken. En undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet viser, at kommunerne generelt benytter kommunal aktivering i meget stort omfang for de ikke-arbejdsmarkedssparate klienter, hvorimod uddannelse, virksomhedspraktik og løntilskud ikke anvendes i nævneværdigt omfang. (Hohen m.fl. 2007:19-21) Undersøgelsen viser desuden, at mange kommunale sagsbehandlere mangler redskaber i forhold til indsatsen over for de svageste ledige. (Hohen m.fl. 2007:22) En anden undersøgelse af Socialforskningsinstituttet viser dog, at kommunal aktivering er en af de mindst effektive aktiveringsformer i forhold til at bringe klienter i arbejde eller en anden afklaring. Privat jobtræning og løntilskudsansættelser synes derimod at være de mest effektive aktiveringsformer (Rosdahl og Petersen 2006). Kommunal aktivering har derfor mistet politisk opbakning. I stedet er der nu fokus på privat jobtræning samt en mere 'håndholdt indsats' over for klienten, således at der er en hyppigere kontakt mellem sagsbehandler og klient. Der er desuden blevet indført forskellige nye regler på området

I regeringens kampagne 'Flere i arbejde' er det også tydeligt, at der i fremtiden skal fokuseres mere på en håndholdt indsats. Det fremgår i oplægget;

Der skal ske en tæt og løbende opfølgning over for de ledige lige fra første ledighedsdag og hele vejen gennem ledighedsforløbet. De ledige skal mandsopdækkes og tilskyndes til hele tiden at søge arbejde (Regeringen 2002:13)

Ligeledes fremgår det, at der skal være en hyppigere og individuelt tilrettelagt kontakt med den ledige under forløbet (Regeringen 2002:13) Det indføres, at der skal være kontakt med den ledige mindst en gang hver tredje måned. Ligeledes er det tydeligt, at kommunal aktivering ikke skal være i fokus, men derimod aktiveringstilbud på det private arbejdsmarked eller aktiveringstilbud målrettet et ordinært arbejde. (Regeringen 2002:15) I sit oplæg henviser regeringen desuden til, at forskning har vist, at kommunal aktivering er mindre effektiv i forhold til privat jobtræning mv. (Regeringen 2002:15)

Regeringen har desuden særligt fokus på at få flere flygtninge og indvandrere i arbejde og i arbejdsstyrken. Dette kan blandt andet ses ved den nye bevilling, der har sikret etableringen af den særlige jobkonsulentindsats i Århus Kommune.

3.2. JFI – Jobkonsulentindsats for Flygtninge og Indvandrere

Bevillingen

I februar 2007 modtog kommunaldirektøren i Århus Kommune en bevillingsskrivelse fra Arbejdsmarkedsstyrelsen om, at regeringen havde bevilliget 300 mio. kr. til ansættelse af ekstra virksomhedsrettede jobkonsulenter i 15 udvalgte kommuner i landet i perioden 2007-2010. Kendetegnende for fem af kommunerne er, at disse kommuner har det største antal ledige indvandrere og efterkommere på starthjælp, kontanthjælp eller introduktionsydelse. Disse kommuner er; København, Århus, Odense, Ålborg og Esbjerg. De øvrige 10 kommuner har en stor belastning i form af mange ledige indvandrere og efterkommere på starthjælp, kontanthjælp eller introduktionsydelse i forhold til kommunens samlede antal indbyggere i den erhvervsaktive alder; Albertslund, Brøndby, Ishøj, Herlev, Høje Taastrup, Fredensborg, Rødovre, Gladsaxe, Slagelse og Helsingør. De 15 kommuner omfatter i alt 56 % af alle ledige indvandrere på kontanthjælp, starthjælp eller introduktionsydelse på landsplan (Bevillingsskrivelse – bilag 7).

Målet med bevillingen er at styrke integrationsindsatsen i kommunerne, og det skal gøres ved at tage hånd om de indvandrere, der har brug for en særlig tæt og målrettet opfølgning for at komme i arbejde. De tilførte ressourcer skal medføre konkrete resultater for beskæftigelsen efter den fireårige periode. Kommunerne skal som led i arbejdet opstille mål- og resultatkrav for indsatsen, der skal løbende redegøres for brugen af midlerne, og der skal løbende føres status med kommunernes resultater. (Bevillingsskrivelse – bilag 7)

De bevilligede midler skal bruges til lønudgifter til nyansatte jobkonsulenter, og det er således et krav, at antallet af ansatte udvides. Midlerne fordeles mellem kommunerne efter antallet af ledige indvandrere på starthjælp, kontanthjælp eller introduktionsydelse, og dermed får de kommuner med flest ledige de fleste midler, da de umiddelbart har en tungere byrde at løfte. (Bevillingsskrivelse – bilag 7)

Århus Kommune har i alt 4.629 fuldtidspersoner i målgruppen, hvilket svarer til 2,22 % af alle personer i kommunen i den erhvervsdygtige alder. Det giver Århus Kommune en bevilling på 13.080.500 kr. om året i den fireårige periode, svarende til ca. 34

jobkonsulenter ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsens beregninger. København Kommune er den eneste kommune med relativt flere ledige indvandrere end Århus Kommune, så Århus Kommune er den næsttungest belastede kommune i landet, hvad angår ledige flygtninge/indvandrere. (Bevillingsskrivelse – bilag 7)

Det er som nævnt ovenfor et krav i forbindelse med bevillingen, at kommunen opstiller konkrete mål- og resultatkrav for projektet. Århus Kommunes mål- og resultatkrav indgår som tillæg i den årlige beskæftigelsesplan og udarbejdes derfor årligt. I bilag 2 i beskæftigelsesplanen 2008 for Århus Kommune fremgår, hvilke mål- og resultatkrav Århus Kommune har opstillet for den særlige indsats over for ledige flygtninge og indvandrere for året 2008.

Målene for indsatsen er overensstemmende med målene i En Ny Chance-kampagnen¹, der løber i 2006-2008:

- 25 % af målgruppen kommer i arbejde i løbet af perioden
- målgruppen skal forsørge sig selv i mindst 15 % af tiden i perioden, og
- målgruppen skal være i aktivitet i mindst 40 % af den tid, hvor de modtager kontanthjælp. (Beskæftigelsesplan, bilag 9)

Ud over de tre overordnede mål vil Århus Kommune lave resultatmål for, hvor mange der skal i arbejde, under uddannelse eller i støttet beskæftigelse. Der vil desuden blive opstillet resultatmål for bestemte målgrupper inden for den overordnede målgruppe, eksempelvis unge, kvinder mv. Resultatmålene opstilles i forbindelse med implementeringen af indsatsen. (Beskæftigelsesplan, bilag 9)

Kommunen er allerede på nuværende tidspunkt ved at have opfyldt de ovenstående mål, men målene blev også valgt på baggrund af, at de skulle være mulige at nå, ifølge Claus Bislev. Målene for beskæftigelsesplan 2009 er ved at blive udarbejdet, og de bliver igen meget overordnede og dermed ikke individuelle mål for hvert delprojekt. (Interview med Claus Bislev, bilag 3)

I beskæftigelsesplanen er det desuden noteret, at projektet skal indeholde en vis grad af metodeudvikling, hvilket er en lokalpolitisk beslutning i Århus Kommune. Af den grund bliver der, ud over afrapporteringen til Arbejdsmarkedsstyrelsen i forhold til resultatopfyldelsen kvantitativt, rapporteret internt til ledelsen og politikerne i Århus Kommune omkring hvilke metoder, der arbejdes med, og hvordan der arbejdes med dem. Begge former for afrapportering står chefen for indsatsen Claus Bislev for. (Interview med Claus Bislev, bilag 3)

¹ NY CHANCE TIL ALLE er endnu et initiativ igangsat af beskæftigelsesministeriet, hvor ledige der har været passive i mindst et år, skal aktiveres på ny. De ledige skal eksempelvis i virksomhedspraktik, jobtræning eller lignende. Der er opstillet nogle overordnede mål, som skal indfries i gennemsnittet for alle kommuner i landet. Kampagnen løber fra d. 1. juli 2006 til d. 30. juni 2008. Se mere på www.ennychance.dk

Implementeringen

Claus Bislev, chef for Arbejdsmarkedssekretariatet i Århus Kommune, fik ansvaret for at implementere regeringens bevilling. Han udarbejdede et forslag til mål- og resultatkrav, organiseringen og opstart af projektet, samt en tids- og handleplan for projektet. Dette forslag blev fremlagt på politisk niveau og blev godkendt. (Interview med Claus Bislev, bilag 3)

Claus valgte at oprette en enhed, der blev kaldt Jobkonsulentindsats for Flygtninge og Indvandrere (JFI), som organisatorisk bestod af 32 jobkonsulenter, herunder en koordinator og ham selv som chef.

JFI-jobkonsulenterne, der blev ansat i projektet, har meget forskellige baggrunde, dog har alle erfaring med projektets målgruppe fra tidligere erhverv. Det var en bevidst strategi fra ansættelsesudvalgets side, da man på den måde fik en meget forskellig tilgang til arbejdet og meget forskellige forudsætninger for at varetage jobbet internt i konsulentgruppen. Det var tanken at indfange så mange forskellige opfattelser af målgruppen og dennes vej til en afklaring som muligt. (Interview med Claus Bislev, bilag 3)

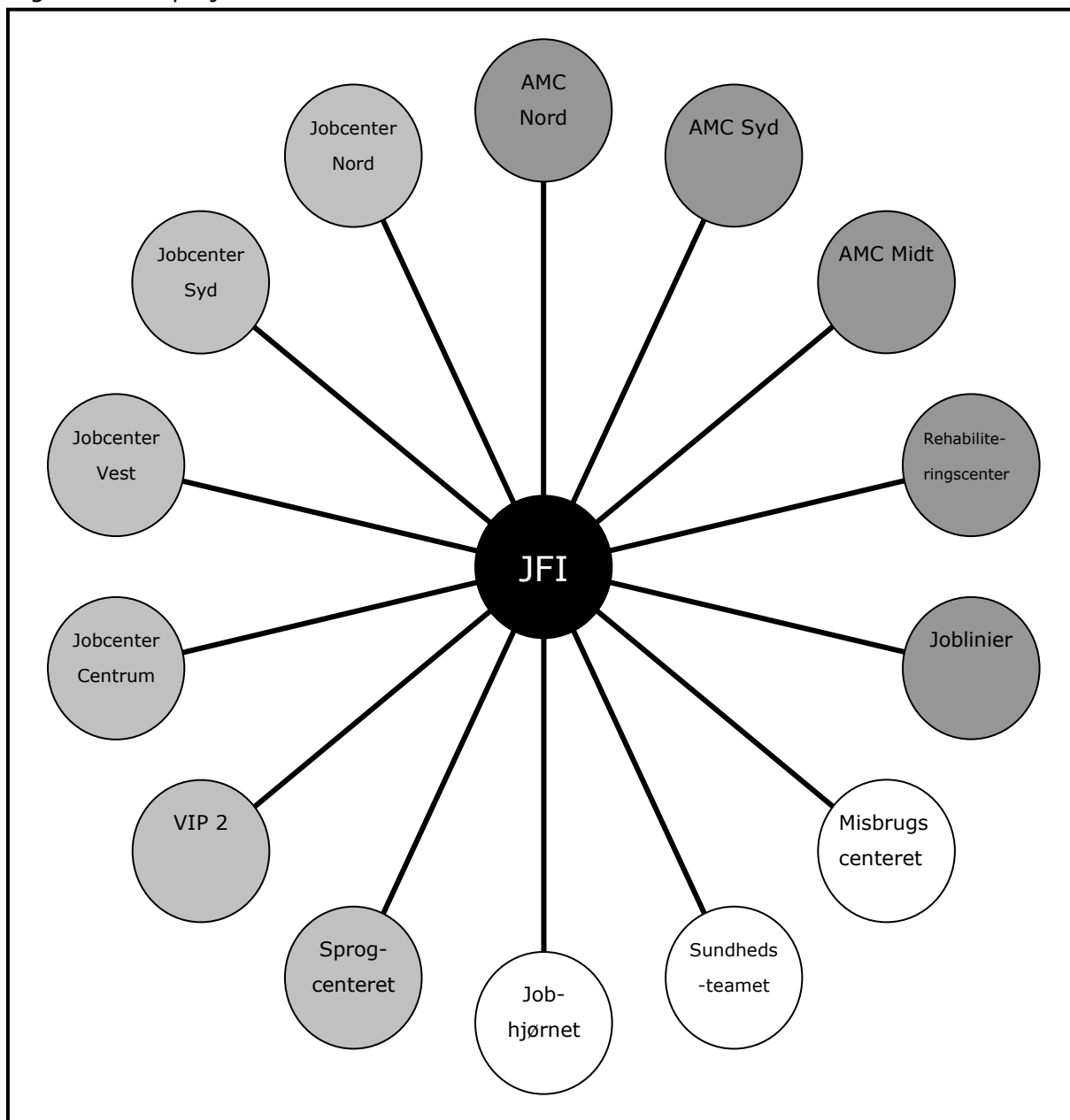
Ansættelsen af personer med meget forskellige baggrunde har medført at nogle af konsulenterne ikke er uddannelsesmæssigt klædt på til at håndtere opgaven især i forhold til sagsbehandlingsdelen. Det har dog ikke haft højeste prioritet at lære dem de lovgivningsmæssige rammer, men derimod har det vigtigste været, at de gjorde en god indsats over for deres klienter. Det er sekretariatschefens opfattelse, at der er blevet begået flere fejl i opstartsfasen, men fejlene har medført, at klienterne har fået mere og ikke mindre hjælp, end de var berettiget til, hvorfor han er villig til at leve med fejlene. Det vigtigste har været, at konsulenterne i deres arbejde tager udgangspunkt i klientens ønsker og arbejder derudfra. (Interview med Claus Bislev, bilag 3)

Konsulenterne har generelt fået meget frie rammer i deres arbejde. De skal overholde de lovgivningsmæssige rammer (primært Lov om Aktiv Beskæftigelsespolitik), så godt som muligt, men derudover er der stor metodefrihed for konsulenterne. Claus stiller krav om, at de yder en 'håndholdt indsats', der betyder, at der skal være en meget hyppig kontakt mellem klient og konsulent, for på den måde at undgå at klienten falder fra i forløbet. Et andet og sidste krav fra Claus er, at når sagen er overtaget, beholder konsulenten denne, til der er fundet en afklaring. Det er ikke acceptabelt, at sagen sendes retur til sagsbehandleren igen.

JFI er ikke en fysisk samlet enhed, men jobkonsulenterne er blevet udstationeret i kommunens forskellige forvaltningsenheder, for på den måde at indgå i de fysiske rammer, klienterne allerede kender i forvejen. Ved at undgå at klienterne skal visiteres til en ny fysisk placeret enhed, forsøges at undgå at der mistes klienter, hvilket ofte er tilfældet under visitationer.

De 32 konsulenter er fordelt på 14 forskellige delprojekter, som alle er inden for beskæftigelsesforvaltningen i Århus Kommune. Se figur 3.1.

Figur 3.1. Delprojekterne i JFI



Note: De lysegrå enheder er evalueringsgenstand i denne evaluering, hvorimod de mørkegrå enheder ikke indgår som del af denne evaluering. De hvide enheder indgår som variable i undersøgelsen.

Enhederne i projektet

Nedenstående er en meget kort beskrivelse af, hvad der kendetegner de enkelte enheder, der indgår i denne evaluering, samt hvordan jobkonsulenterne er fordelt. Dette giver en bedre forståelse af JFI's organisering

Jobcentrene

I Århus Kommune er der 5 lokale jobcentre ud over det centrale jobcenter. Det centrale jobcenter tager sig primært af ledige i matchgruppe 1-3, og de lokale jobcentre tager sig primært af ledige i matchgruppe 4 og 5, der bor i lokalområdet. Der er udstationeret én JFI-jobkonsulent i Jobcenter Centrum, Syd og Nord, og to JFI-jobkonsulenter på Jobcenter Vest. Det sidste lokale jobcenter, Jobcenter Samsø, har ingen JFI-jobkonsulenter tilknyttet.

VIP2 – Virksomhedsrettet Integrationsprojekt 2

VIP2 er en enhed i JFI, der arbejder med de personer i målgruppen, der modtager starthjælp. Det vil sige de flygtninge/indvandrere, der er ude over den treårige introduktionsperiode, men som endnu ikke har været i landet så længe, at de kan modtage kontanthjælp under deres ledighed. VIP2 er en selvstændig enhed, hvor der udelukkende er JFI-jobkonsulenter ansat. VIP2 er et projekt, der går på tværs af 6 kommuner i landet, der arbejder med samme metoder, men med forskellige målgrupper. Målet med VIP2 er metodeafprøvning samt at bringe målgruppen i en form for afklaring – job, uddannelse, pension eller lignende. I VIP2 er der fem JFI-jobkonsulenter, hvoraf den ene jobkonsulent er sprogvejleder og ikke arbejder med egne sager, men arbejder som et vejlednings- og rådgivningsorgan inden for alt vedrørende klienternes sproglige færdigheder i projektet.

Sprogcenteret

I Århus Kommune, kan flygtninge/indvandrere, som i alle andre kommuner, modtage sprogundervisning i op til 3 år. På Sprogcenteret er der, ud over undervisere, også ansat sagsbehandlere, der tager sig af de nyankomne flygtninge/indvandrere. Disse sagsbehandlere har sagerne de første tre år af klienternes ophold i landet, altså så længe sagerne er såkaldte 'integrations-sager'. De klienter, der er i deres introduktionsforløb, modtager ofte også sprogundervisning på Sprogcenteret. Der er på Sprogcenteret udstationeret en JFI-jobkonsulent, der tager sig af jobkonsulentdelen i visse af sagsbehandlernes sager.

De ovenfor nævnte jobkonsulenter indgår i denne evaluering, og det er således deres arbejdsmetoder og deres succes med at bringe klienter i en permanent forsørgelsessituation, der er genstand for evalueringen. De nedenfor nævnte projekter er alle tværgående, og der er mulighed for, at der deltager klienter fra alle de ovenfor nævnte jobkonsulenter. Disse enheder inddrages således i stedet som dimensioner i metodevalget for jobkonsulenterne i Jobcentrene, VIP2 og Sprogcenteret.

Jobhjørnet

Jobhjørnet er et tilbud, der fysisk er placeret på Gjellerup Bibliotek, hvor borgere kan komme forbi og få vejledning til jobsøgning og alle aspekter af dette; kompetenceafklaring, udarbejdelse af ansøgning og CV, præsentationsteknik mv. Inden for dette område er der ansat en JFI-jobkonsulent, der skal bidrage med arbejdet i jobsøgningshenseende. Ud over jobsøgningsrådgivning er der ansat en JFI-jobkonsulent i

Jobhjørnet som livsstilsvejleder. Livsstilsvejlederen kan rådgive om forhold angående klientens fysiske tilstand. Det kan både være kostvejledning, gymnastikundervisning mv. De øvrige jobkonsulenter kan henvise klienter til forløb hos livsstilsvejlederen, som led i deres forløb.

Sundhedsteamet

I JFI er der desuden etableret et sundhedsteam, der består af en læge, psykolog og antropolog. Disse tre personer udgør en enhed, der kan bidrage til en afklaring af klienterne, både med hensyn til fysiske og psykiske problemer og kulturelle barrierer. Sundhedsteamet bliver benyttet af de øvrige JFI-jobkonsulenter i deres arbejde med den enkelte klient.

Misbrugscenteret

Der er i forbindelse med ansættelse af JFI-jobkonsulenter, blevet ansat en uddannet psykolog. Denne er tilknyttet sociallægeinstitutionen i Århus Kommune. Psykologen skal være til rådighed for de øvrige jobkonsulenter, hvis deres klienter måtte have et misbrugsproblem. Psykologen skal bidrage til en afklaring af klientens situation, samt være med til at facilitere en videre behandling. Denne jobkonsulent yder en indsats for de øvrige jobkonsulenters klienter i deres vej til en afklaring.

Joblinierne, RCF (Rehabiliteringscenter for Flygtninge) og de tre arbejdsmarkedscentre indgår ikke i denne evaluering, men bliver derimod evalueret samlet i en sideløbende evaluering af en anden studerende tilknyttet projektet. De vil derfor ikke blive beskrevet yderligere her.

Ovenstående beskrivelse viser, at det er meget forskellige opgaver, de forskellige konsulenter har, ligesom de er placeret meget forskellige steder. Organisatorisk er de dog alle knyttet sammen i JFI, men fysisk er de placeret forskellige steder. Der afholdes månedligt en personaledag, hvor alle ansatte i JFI deltager og hvor der diskuteres tværgående problematikker og gives ny information og retningslinjer, hvis der måtte være det.

De har alle Claus Bislev som chef; men derudover er de også underlagt den daglige lokale leder af delprojektet. Denne leder har i varieret grad indflydelse på deres metodevalg og udvælgelsen af deres sager. Den daglige leder får stillet 'gratis arbejdskraft' til rådighed, i og med at konsulenternes løn betales af bevillingsmidlerne. Lederen skal dog dække udgifterne til den daglige drift. Der er indgået en resultatkontrakt mellem alle lederne af delprojekterne og Claus Bislev, og i disse er der indgået aftale om målet med medarbejderens arbejde og indimellem også aftaler om metodisk tilgang. Hvis der ikke kan nås til enighed mellem lederen og Claus om arbejdsvilkårene, vil Claus ikke have jobkonsulenterne udstationeret på stedet. (Interview med Claus Bislev, bilag 3)

Konsulenterne har således metodisk frihed, men er også underlagt nogle ledelsesmæssige krav både fra lederen af JFI Claus Bislev og i varieret omfang også fra den lokale leder i den pågældende forvaltningsenhed, hvor konsulenten har sin daglige

gang. I og med at jobkonsulenterne er placeret på forskellige steder, er det ekstra vigtigt at tage hensyn til kontekstens betydning, når effekten af metoderne skal måles.

Organisatorisk er der planer om i fremtiden at give konsulenterne forskellige funktioner, alt efter deres kompetenceområder, for på den måde at sikre, at man internt i JFI kan løse alle de opkvalificeringsudfordringer, der måtte være på nuværende tidspunkt eller i fremtiden. Der vil blive udpeget nogle ressourcepersoner, som de øvrige konsulenter kan henvende sig til med spørgsmål af forskellig art. Det kan eksempelvis være personer med erfaring og stor viden om de interne Edb-systemer eller lignende. (Interview med Claus Bislev, bilag 3)

Målgruppen

Den overordnede målgruppe for indsatsen jf. bevillingen er som nævnt ledige flygtninge/indvandrere på introduktionsydelse, starthjælp eller kontanthjælp. Kendetegnende for denne gruppe er, at størstedelen kommer fra ikke-vestlige lande og er i matchgruppe 4 og 5. Se tabel 2.1. nedenfor for matchgruppfordelingen for nydanskere i Århus Kommune.

Tabel 3.1. De ledige nydanskernes fordeling på matchkategorier i Århus Kommune

Match-kategori	Nydanskere på kontanthjælp, starthjælp eller introduktionsydelse
1	2 %
2	5 %
3	12 %
4	48 %
5	27 %
Ingen match ²	6 %
I alt	100 % (N = 4629)

Beskæftigelsesplan, Bilag 9

Størstedelen er desuden kvinder (63 %), og aldersmæssigt er hovedparten mellem 30 og 50 år. Se tabel 2.2. nedenfor.

Tabel 3.2. Aldersfordeling kontanthjælpsmodtagere med anden etnisk herkomst i Århus Kommune

Alder	Mænd	Kvinder
Under 19 år	2 %	1 %
19-24	11 %	11 %
25 - 29	11 %	14 %
30 -39	31 %	39 %
40 - 49	29 %	23 %
50 - 58	10 %	7 %
Over 59	6 %	5 %
I alt	100 % (N = 1713)	100 % (N = 2916)

Beskæftigelsesplan, Bilag 9

² Nogle af de ledige flygtninge/indvandrere er ikke placeret i nogen matchkategori, typisk da de stadig er i gang med introduktionsperioden, og der er det ikke et krav, at de ledige tildeles matchkategori.

Tabellen viser, at 60 % af mændene på kontanthjælp med anden etnisk herkomst i Århus Kommune er mellem 30 og 50 år, og for kvindernes vedkommende er det 62 %. Målgruppens kendetegn vil blive uddybet yderligere i kapitel 4, hvor målgruppen beskrives ud fra kvalitative udsagn fra jobkonsulenterne. Den reelle målgruppe inden for den overordnede målgruppe varierer fra delprojekt til delprojekt, og disse specifikke målgrupper beskrives også i kapitel 4.

3.3. Evalueringen

Formålet med evalueringen er at danne et grundlag for metodeudviklingen, der finder sted i JFI-projektet. Evalueringen skal for det første afdække, de metoder der anvendes i de forskellige enheder og blandt de enkelte jobkonsulenter, og derudover skal evalueringen give et bud på, om man allerede på nuværende tidspunkt i projektet kan se en tendens til, at nogle metoder er mere effektive end andre i forhold til at bringe klienterne i en permanent forsørgelsessituation. Tanken er herefter at udbrede de mest effektive metoder og fjerne de mindre effektive, således at 'best practice' kan identificeres og udbredes i forvaltningen. Det mere langsigtede mål med evalueringen er som led i redegørelsen for, hvordan resultaterne, efter den fireårige periode projektet løber, er opnået. Det er tanken, at der løbende gennem perioden skal gennemføres evalueringer. (Interview med Claus Bislev, bilag 3)

Evalueringens resultater skal primært bruges internt i JFI, hvor der er nedsat en arbejdsgruppe, der arbejder med metodeevaluering. Denne arbejdsgruppe vil først diskutere evalueringens resultater og senere fremlægge resultaterne for de øvrige JFI-jobkonsulenter. Der vil her blive lavet en samlet drøftelse af resultaterne. Derudover vil evalueringen blive brugt i forhold til den lokalpolitiske afrapportering, med hensyn til hvordan der arbejdes med metodeudvikling i projektet. Evalueringen skal fungere som et synligt symbol på, at der rent faktisk er opmærksomhed omkring metodeudviklingen i projektet.

I Århus Kommune er der stor opmærksomhed på området omkring beskæftigelse og integration af flygtninge og indvandrere, blandt andet fordi rådmanden prioriterer området meget højt. Arbejdsmarkedsstyrelsen skal ikke have resultatet at se, da styrelsen løbende laver egne kvantitative opgørelser for de forskellige kommuner. (Interview med Claus Bislev, bilag 3) Den store opmærksomhed lokalpolitisk betyder, at projektet ikke blot får lov til at passe sig selv, men at der politisk er krav og forventninger om, at projektet bidrager til en øget beskæftigelse og nogle bedre metoder til at nå en højere beskæftigelse, således at metoderne muligvis kan udbredes til den almindelige sagsbehandling og jobkonsulentindsats i kommunens beskæftigelsesforvaltning.

Der er fra Claus Bislevs side taget initiativ til et samarbejde med en eller flere studerende til at gennemføre evalueringen af projektet, og det har ifølge ham selv flere årsager. For det første ønskede han at samarbejde med forskningsinstitutionerne, for på den måde at

give de studerende en mulighed for at arbejde med et projekt fra den virkelige verden. Brugen af studerende og dermed en ekstern evaluator blev også foretrukket af Claus af den grund, at det giver nogle uvildige og kritiske øjne på projektet at få en udefrakommende ind som evaluator. En intern evaluator kan lettere overse væsentlige elementer i evalueringen, hvilket er mindre sandsynligt med en ekstern evaluator. Tanken er desuden, at en studerende som evaluator højst sandsynligt også vil kunne komme med nogle nye inputs og ideer til, hvordan evalueringerne kan foregå fremover i projektets levetid. På den måde skal den eksterne evaluator bidrage til en læringsproces internt i JFI-ledelsen. (Interview med Claus Bislev, bilag 3)

4. Analysedel 1: Metodeafdækning

Dette kapitel bygger på de kvalitative data fra bilag 5 og dermed de informationer interviews med alle jobkonsulenterne fra de lokale jobcentre, Sprogcenteret og VIP2 har givet. Målet med nedenstående analyse er for det første at finde frem til, om der er forskelle på, hvilke klienter jobkonsulenterne arbejder med, for senere kvantitativt at kunne afdække om det har betydning for deres valg af metoder. Analysen skal ligeledes afdække, hvordan konsulenterne arbejder med deres klienter, altså hvilke redskaber de benytter. Analysen skal medvirke til udledning af en række dimensioner af problemstillingen, der senere kan testes kvantitativt. Analysen vil være tværgående med hensyn til delprojekterne, men hvis der ønskes specifik indsigt i enkelte delprojekter og/eller hver enkelt jobkonsulents arbejdsmetoder henvises til bilag 5 eller den senere analyse i kapitel 5.

4.1. Konteksten

Dette første afsnit af kapitlet er en gennemgang af alle de kontekstafhængige dimensioner, udledt af de kvantitative interviews, som kan have betydning for JFI-jobkonsulenternes metodevalg og effekten af deres metoder. Dimensionerne vil i en efterfølgende kvantitativ analyse blive operationaliseret til en række kontekstvariabler.

Projekternes opstart

JFI-jobkonsulenterne er blevet ansat og er startet i JFI-projektet på varierende tidspunkter. Preben fra VIP2 var den første, der blev ansat i projektet, allerede i oktober 2006. Han begyndte dog først med det praktiske arbejde i VIP2 i efteråret 2007. Langt de fleste delprojekter startede op i løbet af efteråret 2007. I VIP2 startede to af jobkonsulenterne dog først pr. 1. januar 2008, og det samme gør sig gældende for jobkonsulenten i Jobcenter Nord.

Det, at de forskellige delprojekter ikke er startet op på samme tid, kan formodes at have en betydning for metodevalget og effekterne heraf, hvilket vil vise sig i den senere analyse i kapitel 5. Man kan formode, at de personer, der er begyndt i efteråret, er nået længere i arbejdet med den enkelte klient. Konsulenten har muligvis allerede gjort sig nogle erfaringer med metodevalget og lavet tilpasninger, alt efter hvad de vurderer, der virker mest hensigtsmæssigt for den enkelte klient. Man kan ligeledes formode, at de konsulenter, der er startet op i efteråret har fået flere klienter afklaret, end de konsulenter der er startet i år.

Det vil ligeledes være relevant at registrere, hvornår jobkonsulenten er gået i gang med den enkelte sag, da både metodevalget og effekten kan formodes at være afhængig af hvor lang tid jobkonsulenten har arbejdet med sagen. Konsulenterne får nemlig løbende nye sager, og der vil af den grund være sager, der lige er overtaget, og hvor der af den grund ikke er foretaget ret meget endnu.

Udvælgelsen og overtagelsen af sagerne

Det er forskelligt, hvordan jobkonsulenterne har overtaget deres sager i de forskellige delprojekter. I de lokale jobcentre er det et krav til sagerne, at de skal være såkaldte 'vendebunkesager', hvilket betyder, at klienten ikke må have været i et forløb i det seneste år. Det eneste, der er foretaget i sagen i den tidsperiode, er det lovpligtige opfølgende samtale hver tredje måned. Det er typisk sagsbehandlere på det lokale jobcenter, der udvælger og henvender sig til JFI-jobkonsulenterne med sager, de vurderer relevante for konsulenten. Konsulenterne læser derefter sagen igennem og vurderer, om sagen er relevant, og om de ønsker at overtage denne. I Sprogcenteret sender sagsbehandlere meget lig proceduren i jobcentre sagerne til jobkonsulenten. Udvælgelsen i VIP2 foregår i 'Job og Integration', der er en forvaltningsenhed i beskæftigelsesforvaltningen, der tager sig af flygtninge og indvandrere i de første tre år af deres ophold i landet. Målgruppen for VIP2 er afgrænset til at omfatte ledige flygtninge og indvandrere i kommunen under 60 år på starthjælp. Udvælgelsen blev foretaget ved at søge i registeret i kommunens database, og der blev fundet frem til 77 sager i alt, der overgik til VIP2 fra de lokale jobcentre samt andre kommuner, hvis der var tale om tilflyttere. Internt i VIP2 blev sagerne efterfølgende fordelt mellem jobkonsulenterne. Måden, sagerne udvælges på, kan også formodes af betydning for både klienttypen, og hvordan konsulenten arbejder med dem, men også for de tiltag, der vælges i forhold til det videre forløb. Det væsentligste er her desuden, hvorvidt konsulenterne har haft mulighed for at vælge, om de vil overtage sagen, samt om de har haft mulighed for at drøfte sagen med den tidligere sagsbehandler.

Antallet af sager og sagstype

Der er stor variation med hensyn til, hvor mange sager jobkonsulenterne har ansvaret for. Det er frit for konsulenterne, hvor mange sager de tager ind, og det er meldt ud fra chefens side, at de ikke skal tage imod flere sager, end de kan overkomme. En jobkonsulent har kun 6 sager, og en anden har over 30 sager. Hovedparten af konsulenterne har dog mellem 15 og 20 sager. Antallet af sager kan muligvis have indflydelse på metodevalget hos den enkelte jobkonsulent, da personer med færre klienter alt andet lige har mere tid til den enkelte klient. Man kan ligeledes formode, at de konsulenter, der har meget få sager, generelt arbejder med nogle svagere klienter end de øvrige konsulenter.

Ud over antallet af sager er der også forskel på, om konsulenterne har ansvaret for hele sagen, hvilket betyder, at klienten ud over JFI-jobkonsulenten ikke har andre sagsbehandlere tilknyttet, eller om konsulenterne i stedet har sagen som delsag, hvor der er koblet en sagsbehandler på sagen, og konsulenten kun tager sig af den erhvervsrettede indsats i forhold til at få klienten på arbejdsmarkedet. Der er kun 2 af de 11 JFI-jobkonsulenter, der har sagerne som delsager. Udover det arbejder den ene jobkonsulent i VIP2 stort set ikke med egne sager længere, men har en tværgående funktion som sprogvejleder.

Det må formodes af betydning for jobkonsulentens metodevalg, hvorvidt denne har ansvaret for hele sagen, eller om det kun er som delsag. De konsulenter med sagen som

delsag har en sagsbehandler koblet til, som derfor tager sig af en række af tiltag over for klienten, hvilket ikke er tilfældet for de konsulenter, der har ansvaret for hele sagen, der derfor også må tage sig af sagsbehandlingsdelen.

Der er yttret ønske fra to jobkonsulenter i VIP2 om, at de internt i delprojektet laver en arbejdsdeling på hver sag, hvor de to ansatte med socialrådgiverbaggrund varetager sagsbehandlingsdelen, og de to andre ansatte med anden mere erhvervsmæssig baggrund varetager jobkonsulentfunktionen. På den måde mener de to ansatte med anden end socialfaglig baggrund, at de bedst kan udnytte de ansattes ressourcer og yde en mere effektiv indsats over for klienterne. Der er altså her en formodning om, at en kombination af en sagsbehandler og en jobkonsulent med sagen som delsag, giver de bedste resultater. Det vil vise sig i den kvantitative analyse, om der synes tendenser til, at denne formodning er korrekt.

Jobkonsulentens baggrund og netværk

Jobkonsulenterne i JFI har som nævnt i kapitel 2 meget forskellige baggrunde. Der er konsulenter med socialfaglig baggrund, og som tidligere har arbejdet som sagsbehandlere i forvaltningen. Der er også konsulenter med pædagogisk baggrund. Endelig er der konsulenter, der primært har baggrund fra det private erhvervsliv. De har dog alle tidligere arbejdet med flygtninge/indvandrere i et vist omfang og på meget forskellig vis.

Deres forskellige baggrunde, både uddannelsesmæssigt og erhvervsmæssigt, kan formodes at kunne give forskellige tilgange til arbejdet som JFI-jobkonsulent. Konsulenterne har meget forskelligt netværk i forhold til erhvervslivet, og vil muligvis kunne trække på kontakter i forbindelse med arbejdet i JFI, når der skal findes praktikpladser eller arbejdspladser til klienterne. Der er en række jobkonsulenter, der ikke trækker på tidligere netværk, men som søger praktikpladser 'fra bunden', da de ikke via tidligere jobs har et netværk, der er anvendeligt i forhold til deres nuværende funktion som jobkonsulenter i det pågældende område. Der er dog en anden gruppe af jobkonsulenter, der i høj grad benytter deres netværk i deres nuværende arbejde.

Det kan således være nødvendigt at kontrollere for, om brugen af eget netværk i det nuværende arbejde har nogen betydning for muligheden for at bringe klienter i en permanent forsørgelsessituation, eller for den metode konsulenterne benytter på vejen derhen. Ligesom jobkonsulenternes uddannelsesmæssige og erhvervsmæssige baggrund kan være af betydning for metodevalget.

Sparring

Der er en stor gruppe jobkonsulenter, der benytter kollegial sparring. Jobkonsulenterne i de lokale jobcentre har dannet en netværksgruppe, hvor alle JFI-jobkonsulenter i jobcentrene er tilknyttet. Gruppen bruger hinanden til at diskutere forskellige problemstillinger fra det daglige arbejde.

Henrik fra Jobcenter Syd sparer desuden en gang ugentligt med en gruppe ansatte i Jobcenter Syd, kaldet 'udlændingegruppen', der er ansatte, der udelukkende har med sager med flygtninge/indvandrere at gøre. Han finder denne sparring meget givtig for sit

arbejde i JFI.

Der er forskel på, om jobkonsulenterne sparer med den sagsbehandler, jobkonsulenten har overtaget sagen fra. De ansatte i VIP2 har ikke kontakt med de tidligere sagsbehandlere, men har dog mulighed for at spare med hinanden i det daglige, i og med at de er fem ansatte i det samme projekt. De ansatte i Jobcenter Vest, Syd og Centrum har større mulighed for at kontakte den tidligere sagsbehandler, både fordi sagsbehandleren oftest er placeret i de samme fysiske rammer som JFI-jobkonsulenten, og da sagerne som oftest er overtaget ved henvendelse fra den pågældende sagsbehandler. De to jobkonsulenter, der har sagen som delsag, har en naturlig sparring med den tilkoblede sagsbehandler.

Det kan muligvis have betydning for metodevalget og effekten af metoderne, hvilken form for sparring den enkelte jobkonsulent benytter sig af, hvorfor det kan synes relevant at kontrollere for denne faktor i en kvantitativ analyse.

4.1.1. Opsummering

Der ses altså en række kontekstforskelle mellem de enkelte jobkonsulenter, der alle kan formodes at være af betydning for metodevalget og effekterne af metoderne. For det første er konsulenterne startet i projektet på varierende tidspunkter. De har for det andet forskellige antal sager, og der er forskel på, om de har sagen alene eller sammen med en sagsbehandler. For det tredje har de meget forskellige baggrunde og meget forskelligt netværk i erhvervslivet til at trække på i det nuværende arbejde. Endelig er der forskel på, hvilken form for sparring, de benytter eller har mulighed for at benytte i deres daglige arbejde. Alle disse dimensioner skal inddrages i en kvantitativ analyse. En stor del af dimensionerne er dog besvaret via de kvalitative interviews allerede, og skal derfor ikke registreres på ny, men blot indskrives kvantitativt.

Boks 4.1. Kontekstvariabler

Ud fra ovenstående, kvalitative analyse operationaliseres følgende nedenstående kontekstvariabler, der er generelle variabler for alle jobkonsulentens sager:

1. Jobkonsulentens opstartsdato i JFI (dd.mm.åå)
2. Antal sager i JFI, afsluttede og aktive i alt
3. Sagstypen (delsag/hele sagen)
4. Uddannelsesbaggrund (socialrådgiver/anden uddannelsesbaggrund)
5. Benyttes aktivt netværk i erhvervslivet i det nuværende arbejde? (ja/nej)

Endelig er der enkelte sagsafhængige kontekstvariabler, der kan variere for hver sag:

1. Sparres med den tidligere/nuværende sagsbehandler? (ja/nej)
2. Sagens overtagelsesdato (dd.mm.åå)

4.2. Klienttyperne

Målgruppen er indledningsvis beskrevet meget overordnet i kapitel 2, hvor det fremhæves, at størstedelen af klienterne i målgruppen af ledige flygtninge/indvandrere i Århus Kommune er kvinder, og flertallet er i matchgruppe 4 og 5, samt i aldersgruppen

30-50 år. Disse generelle kendetegn bekræftes via de kvalitative interviews, men der er desuden en lang række andre kendetegn for målgruppen, der gennemgås i nedenstående. Der søges at udlede en række dimensioner, der senere kan operationaliseres til kvantitative variabler, der kan give et billede af hver enkelt klients kendetegn. På den måde kan det kvantitativt undersøges om metodevalget afhænger af klienttypen, samt om der er forskel på hvilke metoder, der virker mest effektivt for hver klienttype.

Ydelsestype - varigheden af opholdet i Danmark

Der er overordnet set forskelle på jobkonsulenternes klienter, da delprojekternes målgrupper er forskellige. Klienterne, Reza arbejder med i Sprogcenteret, er i gang med deres integrationsforløb i Danmark, hvilket vil sige, at klienterne er meget nye i landet og har været i landet i under tre år. Rezas klienter modtager alle introduktionsydelse, og de går stort set alle til sprogundervisning i Sprogcenteret. Efter den treårige periode på introduktionsydelse, overgår flygtninge og indvandrere, hvis de stadig er ledige, til at modtage starthjælp. Deres sager overgår desuden fra 'Job og Integration' typisk til de lokale jobcentre, da mange klienter tilhører matchgruppe 4 og 5, hvor en ny sagsbehandler overtager sagen. Disse klienter er dem, VIP2 har som målgruppe. Når de ledige flygtninge/indvandrere har opholdt sig i Danmark i 7 år inden for de seneste 8 år, er de berettiget til at modtage kontanthjælp under ledighed. Hvis de samtidig tilhører matchgruppe 4 og 5, er deres sager i de lokale jobcentre i kommunen. Dette er de klienter, JFI-jobkonsulenterne på jobcentrene overtager enkelte af.

Nogle klienter i projektet er altså meget nye i landet, hvorimod andre har boet i Danmark i op omkring 15-20 år. Dette forhold kan være af betydning for, hvilke tiltag der er relevante og effektive i forhold til at bringe klienten i en permanent forsørgelsessituation.

Det vil derfor være relevant at registrere, hvilken ydelsestype klienterne modtager, da dette giver et billede af, hvor lang en periode de har opholdt sig i Danmark. Det registreres dog kun, hvorvidt klienten modtager starthjælp (både introduktionsydelse og starthjælp) eller kontanthjælp, da dette er den måde, der registreres på centralt i kommunens registre. På den måde kan det ikke aflæses præcist, hvor nye klienterne er i landet, ud fra den kvantitative registrering, men kombineret med de kvalitative data vides, at klienterne fra sprogcenteret er på introduktionsydelse og dermed meget nye i landet. Det registreres desuden også, hvornår præcis klienten kom til Danmark, men disse data findes kun for nogle af klienterne, hvorfor det bedste mål for varigheden bliver ydelsesformen.

Tidligere indsats foretaget - men meget lille erfaring med arbejdsmarkedet

Fælles for alle sagerne er, at klienterne har haft en eller flere tidligere sagsbehandlere, og nogle har været i tidligere aktiveringsforløb og vejledningsforløb, der dog aldrig er lykkedes i forhold til at bringe klienterne i en permanent forsørgelsessituation. For kvindernes tilfælde er forløbene ofte flere gange blevet afbrudt af barselsforløb, og mændene har ofte afbrudt forløbene på grund af sygdom. Der er dog forskel på, hvor lange praktik- eller aktiveringsforløb, om nogen, klienten har deltaget i tidligere. Det er

dog generelt sådan, at klienterne har meget lille erfaring med og viden om arbejdsmarkedet, da de ofte aldrig har været på arbejdsmarkedet i Danmark. De forløb, de har deltaget i tidligere, har ofte været aktiveringsforløb i kommunale tilbud.

Man kan formode, at et praktikforløb er et tiltag, der af konsulenterne vurderes nødvendigt for de klienter, der aldrig har været på det danske arbejdsmarked, hvorimod praktik ikke nødvendigvis bliver benyttet for at bringe klienter, der tidligere har arbejdet i Danmark eller været i praktik her, i en permanent forsørgelsessituation. På den måde kan deres erfaring med det danske arbejdsmarked være af betydning for metodevalget, samt for muligheden for at bringe klienten ind på arbejdsmarkedet igen.

For at give et samlet billede af klientens arbejdsmarkedserfaring bliver der i den kvantitative undersøgelse registreret, hvor mange års arbejdsmarkedserfaring klienten har fra sit hjemland og her i Danmark, samt hvor mange ugers praktik, klienten har været i, inden sagen er overgået til JFI.

Sproglige kundskaber og sprogundervisning

Klienterne kommer primært fra ikke-vestlige lande, og mange har vanskeligheder med det danske sprog. Sprogkundskaberne varierer dog meget mellem klienterne, primært grundet klienternes meget varierende opholdstid i landet og deres brug af muligheden for sprogundervisning på Sprogcenteret. Det er frivilligt om flygtninge/indvandrere vil tage imod tilbuddet om tre års sprogundervisning i dansk, og danskundervisningen foregår på flere forskellige niveauer som flygtninge/indvandrere inddeles på alt efter deres forudsætninger for gennemførelse.

Flertallet af Rezas klienter fra Sprogcenteret taler meget dårligt dansk, da de endnu ikke har gennemført en danskuddannelse og er nye i landet. De fleste af VIP2's klienter er ligeledes i gang med sprogundervisning, og mange af dem taler dårligt dansk. Klienterne, Reza og VIP2's konsulenter arbejder med, har været i Danmark i kortere tid end konsulenterne fra jobcentrenes klienter, hvilket afspejles i de sproglige kundskaber. Mange af klienterne i jobcentrene taler dog også dårligt dansk, skønt nogle har været i landet i 15-20 år.

De sproglige vanskeligheder kan give mange forskellige problemer i forbindelse med kontakten med arbejdsmarkedet. For det første kan det skabe en del misforståelser i det daglige. Arbejdsopgaverne kan misforstås og dermed udføres forkert, der kan opstå uvenskaber grundet misforståelser af forskellige udtalelser medarbejderne imellem, klienten kan føle, at de bliver snakket om og ikke med, de kan tro, at der bliver gjort grin med dem og ikke lavet sjov etc. De manglende sproglige evner kan også udelukke dem fra det sociale samvær på en arbejdsplads, hvilket kan have betydning for trivselen på arbejdspladsen og den længerevarende fastholdelse. Endelig kan det med tiden give problemer for klienten ikke at have de fornødne sprogkundskaber, da der ofte stilles højere og højere krav til arbejdsopgaverne efterhånden, og der stilles krav om at kunne læse eller skrive på et vist niveau med tiden. De sproglige kundskaber kan derfor være af stor betydning for fastholdelsen på arbejdsmarkedet på længere sigt.

Klienternes sprogkundskaber kan formodes af betydning for, om konsulenterne benytter sig af tolke til samtalerne med klienterne. Sprogkundskaberne kan ligeledes formodes at have en betydning for, hvilke andre tiltag der benyttes over for klienten, samt af

betydning for muligheden for at komme i ordinært arbejde eller en lignende permanent forsørgelsessituation.

Af ovenstående årsager bliver det kvantitativt registreret, hvorvidt klienten går til sprogundervisning eller ej, samt hvilken danskuddannelse denne i så fald følger³. Da danskuddannelsen i sig selv ikke giver et ret klart billede af klientens nuværende dansk kundskaber, og da mange klienter ikke går til sprogundervisning, registreres desuden hvor godt klienten forstår, taler, læser og skriver dansk ud fra konsulentens egen vurdering. Det kan naturligvis kritiseres, at jobkonsulenten skal registrere dette, og ikke en fagperson med indsigt i indvandreres sprogfærdigheder, så som Sprogvejlederen i JFI, da man kan formode, at jobkonsulenterne ikke har den fornødne indsigt og viden for at lave denne vurdering. Det er dog ikke ressourcemæssigt muligt for Sprogvejlederen at lave denne vurdering for samtlige klienter i projektet, hvorfor jobkonsulenterne udfylder disse variabler efter bedste evne.

Uddannelsesniveau

Der er meget stor forskel på klienternes uddannelsesniveau. Nogle klienter er analfabeter og uden uddannelse, og andre er højtuddannede, men hvor andre forhold står i vejen for deres vej ud på arbejdsmarkedet. Det er oftest mændene, der har en uddannelse med fra hjemlandet, hvorimod flertallet af kvinderne ingen uddannelse har eller kun har en meget begrænset skolegang.

Klienternes uddannelsesniveau og tidligere erhvervserfaring formodes at have betydning for metodevalget hos jobkonsulenten. Det må ligeledes formodes at være af betydning for, hvilke krav der stilles til praktikstedet i forhold til overensstemmelse med uddannelsesbaggrunden eller erhvervserfaringen. Endelige kan det formodes, at uddannelsesniveaet har betydning for muligheden for at bringe klienten i en permanent forsørgelsessituation.

Derfor registreres kvantitativt, hvilket uddannelsesniveau klienten har fra hjemlandet, ud fra den pågældende uddannelsestype i hjemlandets standarder. Således vil en læreruddannet fra Irak blive betegnet 'mellemlang uddannelse', selvom uddannelsens indhold og niveau ikke svarer til en tilsvarende uddannelse i Danmark. Det vil dog medføre en del bias, hvis jobkonsulenten skulle vurdere hver enkelt uddannelse i forhold til, hvad den ville svare til i danske standarder. Det registreres desuden hvilket uddannelsesniveau klienten har opnået, mens denne har opholdt sig i Danmark.

Fysiske og psykiske problemer

Mange klienter har enten fysiske eller psykiske problemer eller begge dele. De psykiske problemer skyldes ofte krigstraumer, tortur, voldtægt eller lignende, og mange har det psykisk dårligt, da de er langt væk fra problemerne i hjemlandet og efterladte venner og/eller familie. Andre har fysiske problemer, der ind i mellem bunder i psykiske problemer, eller som er deciderede fysiske skavanker, der muligvis ikke er blevet taget

³ Der findes tre danskuddannelser, hvor danskuddannelse 1 er for klienter med de dårligste forudsætninger for at lære dansk, og en uddannelse hvor det endelig dansk niveau er ret minimalt, hvis danskuddannelsen gennemføres. Danskuddannelse 3 er for dem med bedste forudsætninger for at lære dansk, og som opnår det højeste niveau af dansk, hvis danskuddannelsen gennemføres

hånd om, eller som muligvis ikke er blevet løst grundet manglende genoptræning eller lignende handlinger hos den enkelte klient. Rezas klienter på Sprogcenteret har typisk ingen fysiske problemer, men flere er traumatiserede og har derfor psykiske problematikker. De har dog generelt færre fysiske og psykiske barrierer end de øvrige klienter i jobcentrene og VIP2. Sådanne barrierer må ligeledes formodes at have betydning for både valg af tiltag og metoder samt for effekten af indsatsen. Det registreres derfor kvantitativt, hvorvidt den enkelte klient har fysiske eller psykiske lidelser.

Sociale problemer

Ud over klienternes egne problemer har mange klienter familiære problemer, der sætter barrierer i forhold til at komme ind på arbejdsmarkedet. Der er mange kvinder, der er alene med mange børn, eller som på trods af at have en ægtefælle alligevel er den eneste, der påtager sig ansvaret for at tage sig af børnene. Nogle klienter har desuden en syg ægtefælle og/eller syge børn, de passer. Der er ligeledes nogle kvinder, der er udsatte for vold fra ægtefællen, og som derfor har det psykisk og fysisk dårligt. Det er primært kvinderne, der har disse sociale barrierer i forhold til arbejdsmarkedet.

Man kan formode, at konsulenterne tilpasser metoderne i forhold til klienternes situation, herunder også deres hjemlige situation. Hvis der ikke tages hensyn til sådanne problematikker, kan forløbene, klienterne sættes i, formodes at mislykkes med tiden. Omfanget af de familiære problemer kan ligeledes formodes at have betydning for effekten af metoderne, der anvendes.

Det registreres kvantitativt, hvilken civilstand klienten har, hvor mange hjemmeboende børn der er, samt om konsulenten vurderer, at klienten har 'sociale barrierer', der står i vejen for klientens overgang til arbejdsmarkedet. Variablen 'sociale barrierer' er meget overordnet og kan dække over mange forskellige barrierer og vil afhænge af den enkelte jobkonsulents holdninger. Variablen er derfor meget kritisabel, men er valgt i samarbejde med Århus Kommune i en afvejning af antal af variabler.

Kriminelle og/eller misbrugere

Nogle af klienterne er misbrugere i varieret omfang, hvilket kan være en væsentlig barriere for arbejdsmarkedet, da de derfor har svært ved at overholde mødetider mv. Andre er kriminelle eller tidligere kriminelle, der derfor kan have svært ved at få job, da de enten frasorters eller ikke er motiverede for at komme i en permanent forsørgelsessituation. Hvorvidt en klient er misbruger og kriminel eller ej, må formodes at være af betydning for jobkonsulentens tiltag over for klienten i forbindelse med muligheden for at bringe klienten i en permanent forsørgelsessituation. Det vil således være nogle væsentlige faktorer at inddrage i en kvantitativ analyse, og det registreres derfor kvantitativt om klienten er misbruger eller tidligere straffet.

Isolerede i ghettoer

Mange af klienterne kender ikke til andet end deres eget boligkvarter, som ofte er præget af ghettolignende forhold. Der hersker megen sladder og social justits i områderne og blandt beboerne, der præger klienternes ageren. Der går blandt andet rygter om det

offentlige system og andres sager, som klienterne holder op mod deres egne. Der skabes en lang række myter og indimellem direkte modstand mod systemet. De usande eller til dels forvrængede historier bunder ofte i, at nogle flygtninge/indvandrere i ghettos ikke lukker ret mange ind i intimsfæren, hvilket illustreres ved de nedrullede gardiner, og på den måde fortæller de ofte ikke hele historien om dem selv i forhold til systemet, og derigennem opstår misforståelser. Mange af klienterne er desuden ensomme og/eller har et meget lille netværk. Ensomheden kan gøre klienterne deprimerede og asociale, og det lille eller ikkeeksisterende netværk kan gøre det sværere for dem at finde arbejde på egen hånd.

Sådanne forhold kan ligeledes være af betydning for, hvilke tiltag jobkonsulenten vælger at igangsætte for den enkelte klient, ligesom det kan formodes at være influerende på effekten af metodevalget. Det registreres derfor kvantitativt om klienten bor i et ghettolignende område, samt om de ved start i projektet var ensomme/isolerede.

Kulturelle og religiøse barrierer

I visse sager modarbejder ægtefællen til klienten dennes overgang til arbejdsmarkedet, primært grundet kulturelle forhold. Typisk da manden mener, at kvinden ikke skal arbejde men skal sørge for familien og muligvis også svigerfamilien. Kvindelige klienter kan også være underlagt religiøse regler om, at kvinden ikke må give hånd til mænd, være i samme lokale som andre mænd – heller ikke jobkonsulenten, tage imod ordrer fra mænd eller lignende. Påklædningen og især brugen af burka eller lange klæder for kvindernes vedkommende kan være begrænsende for deres muligheder for at finde jobs. Det kan også skabe modstand fra arbejdsgiveren eller medarbejderne, hvis en mand møder op i kjortel eller lignende kulturelle klæder. Andre religiøse regler kan ligeledes have indflydelse på muligheden for at bringe den enkelte klient i arbejde, eksempelvis hvis de ikke må røre ved svinekød. Omfanget af sådanne kulturelle barrierer kan formodes at influere på metodevalget og effekten af metoden.

Kulturen er dog også af betydning for klienternes motivation for at komme i arbejde. I mange tilfælde er det forbundet med meget lav status blandt landsmænd at være på offentlig forsørgelse, og derfor kan det give meget større status at komme i arbejde end at være ledig. Sygdom som årsag til manglende arbejdsevne giver dog mere status end blot at være ledig uden sygdomsårsag. Af den årsag er mange klienter motiverede for at ændre deres nuværende situation. Ikke nødvendigvis fordi de ønsker at arbejde, men nogle gange også primært fordi de ikke ønsker at være på offentlig forsørgelse.

Det er dog ikke muligt inden for lovens rammer at lave registrering af eksempelvis religion, beklædning mv. i en kvantitativ undersøgelse. Af den grund benyttes en overordnet variabel kaldet 'kulturelle barrierer', hvor jobkonsulenterne kan svare enten ja eller nej. Den enkelte jobkonsulent skal foretage en vurdering af, om kulturelle barrierer har været en hindring for klienten i forhold til et konkret job, praktiksted eller ansættelse med løntilskud. Ved at bygge variabelen op omkring konkrete erfaringer, mindskes de bias variabelen kunne medføre, hvis den bare var generel som variabelen 'sociale barrierer', og derfor blev en meget subjektiv variabel.

4.2.1. Opsummering

Selvom flere af ovenstående kendetegn generelt er gældende for mange af klienterne i JFI, vil det variere meget, hvilke af dimensionerne der er kendetegnende for den enkelte klient. De forskellige dimensioner og kendetegn for klienten må formodes at være afgørende for, hvilken metode jobkonsulenten vælger at benytte over for klienten. De dimensioner, der skal inddrages i en senere kvantitativ analyse i forhold til klienttyperne er: Klientens opholdstid i Danmark, erfaring med det danske arbejdsmarked, sproglige niveau, uddannelsesniveau, fysiske og/eller psykiske problemer, hjemlige situation, kriminalitet og misbrug, boligområde og isolation samt kulturelle og religiøse kendetegn. Disse dimensioner muliggør, at man kan udlede forskellige klienttyper, og det kan efterfølgende undersøges om konsulenterne anvender samme metoder over for klienttyperne, samt om metoderne har forskellige effekt alt efter klienttype. Det kan ligeledes undersøges, hvilken eller hvilke metoder, der er mest effektive over for hvilke klienttyper.

Boks 4.2. Klienttypevariabler

Der kan sammenfattes følgende variable, der alle giver et billede af den enkelte klient, og som kvantitativt muligvis giver mulighed for at sammenfatte forskellige klienttyper senere.

1. Fødselsdato (dd.mm.åå)
2. Køn (mand/kvinde)
3. Nationalitet
4. Ydelsesform
5. Ophold i Danmark siden (dd.mm.åå)
6. Flygtningestatus (ja/nej)
7. Matchgruppe (1/2/3/4/5)
8. Civilstand (Ugift/gift/registreret partnerskab/fraskilt/enke)
9. Antal hjemmeboende børn
10. Sociale barrierer (ja/nej)
11. Uddannelsesniveau i hjemland (ingen, folkeskole, studentereksamen, faglært, kort videregående uddannelse, mellemlang videregående uddannelse, lang videregående uddannelse)
12. Uddannelsesniveau i Danmark (ingen, folkeskole, studentereksamen, faglært, kort videregående uddannelse, mellemlang videregående uddannelse, lang videregående uddannelse)
13. Antal års erhvervserfaring før Danmark
14. Antal års erhvervserfaring i Danmark
15. Går klienten til sprogundervisning (ja/nej)
- 15.a. Hvis ja; hvilken danskuddannelse (1/2/3)
16. Klientens danskforståelse på en skala fra 1 til 4
17. Klientens evne til at tale dansk på en skala fra 1 til 4
18. Klientens evne til at læse dansk på en skala fra 1 til 4
19. Klientens evne til at skrive dansk på en skala fra 1 til 4
20. Har klienten fysiske lidelser? (ja/nej)
21. Har klienten psykiske lidelser (ja/nej)
22. Er klienten ensom/isoleret (ja/nej)
23. Har klienten kulturelle barrierer? (ja/nej)
24. Bor klienten i et ghettolignende område? (ja/nej)
25. Er klienten tidligere straffet (ja/nej)
26. Er klienten misbruger? (ja/nej)

4.3. Tiltagene og redskaberne

I nedenstående gennemgås de tiltag og redskaber jobkonsulenterne har benyttet sig af ind til nu i deres arbejde som JFI-jobkonsulent i forhold til at få klienterne i en permanent forsørgelsessituation. De forskellige tiltag, jobkonsulenterne vælger, hvornår i forløbet disse anvendes og i hvilken udstrækning giver tilsammen et billede af metoden. Metoder defineres nemlig som tidligere nævnt som; summen af tiltag og beslutninger der kæder disse sammen, men henblik på at opfylde formålet med indsatsen. Det klarlægges desuden, hvilke effekter konsulenterne mener, de enkelte metoder og redskaber har for den enkelte klient. Afdækningen af de benyttede tiltag skal muliggøre en senere operationalisering til en række overordnede metoder, der kvantitativt kan registreres, og dermed kan der skabes et billede af metodebrugen for jobkonsulenten og over for de forskellige klienttyper. Afsnittet inddeles i forskellige perioder, hvor tiltagene typisk anvendes, og der angives løbende antagelser om tiltagenes sammensætninger i forhold til effekten af disse, for endeligt til sidst at kunne udlede hvilke hovedmetoder, der anvendes i JFI.

Fase 1: Indledende fase – inden klienten har kontakt med arbejdsmarkedet

Den indledende fase er kendetegnet af brug af samtale med klienten samt ved inddragelse af et eller flere af de forskellige vejledningstilbud internt i JFI. Der er dog forskel på jobkonsulenterne imellem, hvor meget de benytter de forskellige tiltag, samt på hvornår de anvender disse.

Første møde med klienten

Alle konsulenterne gør typisk det, at de, som det første efter at have læst deres klients sag igennem, møder klienten til en samtale. Det er ind i mellem den tidligere sagsbehandler, der indkalder til mødet, hvor klienten, den tidligere sagsbehandler og JFI-jobkonsulenten deltager. I andre tilfælde indkalder JFI-jobkonsulenten selv til et møde, hvor klienten og jobkonsulenten er eneste deltagere, ud over muligvis en tolk. Indkaldelsen sker typisk pr. brev eller alternativt via telefonisk kontakt.

På mødet præsenterer jobkonsulenten sig selv og sin rolle i deres fremtidige samarbejde. Konsulenten får klienten til at præsentere sig selv og fortælle om sig selv. Der er stor forskel på, hvorvidt der allerede på det første møde tales med klienten om arbejdsmarkedsperspektivet, herunder hvad klienten gerne vil lave, og hvordan vejen skal føre dertil. Nogle af jobkonsulenterne fokuserer på dette fra første møde, hvorimod andre har mere fokus på klientens person og sagen på første møde, og først taler arbejdsmarked med klienten senere i forløbet.

Jobkonsulenterne benytter således det første møde til at lære klienten at kende og omvendt, samt til at introducere klienterne til det nye forløb, der skal påbegyndes. Mødet skal give jobkonsulenterne et billede af klienten, der er dog forskel på, hvad der er fokus på omkring klienten på det første møde. Nogle konsulenter har meget fokus på sagen og dermed de konklusioner, der er truffet i fortiden, hvorimod andre konsulenter har mere primært fokus på fremtidsmulighederne for klienten i forhold

til arbejdsmarkedet eller andre forløb, der kan bane vejen til det.

Sundhedsteamet

Alle jobkonsulenterne har allerede benyttet eller har planer om at benytte sig af Sundhedsteamet i arbejdet med en eller flere klienter, hvor et besøg kunne være relevant. Mange bruger Sundhedsteamet som led i en afklarende proces for bedre at kunne forstå deres klienters tilstand, og dermed deres fremtidsmuligheder. Når de har enten fået Sundhedsteamets tolkning af nuværende lægepapirer eller en ny vurdering af klienten i Sundhedsteamet, ved konsulenterne bedre, hvordan de skal arbejde videre med klienten.

Sundhedsteamet har relevans for klienter med fysiske lidelser, der muligvis står i vejen for eller begrænser deres adgang til arbejdsmarkedet. Sundhedsteamet kan vurdere de fysiske problemers omfang, samt vurdere hvilke muligheder den enkelte har for at indgå på arbejdsmarkedet. Teamet kan i visse tilfælde indstille til operationer eller lignende, hvis det vurderes nødvendigt. Sundhedsteamet kan ligeledes vurdere om en fysisk tilstand i virkeligheden skyldes psykiske problemer.

Teamet bliver ligeledes anvendt i forbindelse med klienter med psykiske problemstillinger i udgangspunktet. Der bliver ind i mellem indstillet til psykologforløb, der skal bidrage til at give klienterne en bedre psykisk tilstand, så denne kan komme i en permanent forsørgelsessituation. Flere konsulenter har oplevet, at udsigten til et forløb hos en psykolog har skræmt klienter, der ikke ønsker at gå til psykolog, og derfor pludselig har fået det 'bedre' og været mere villige til at indgå på arbejdsmarkedet. Andre tager imod tilbuddet og får derigennem hjælp til nogle af deres problemer.

Der er også eksempler på, at Sundhedsteamet er blevet benyttet i forhold til andre forhold, der skulle løses for den enkelte klient. Eksempelvis har antropologen deltaget i en forældremyndighedssag med en af jobkonsulenternes klienter.

Sundhedsteamets vejledning hjælper således både konsulenterne i en afklaringsproces og klienterne med konkrete problemer eller skubber dem i gang indirekte. En af jobkonsulenterne nævner desuden, at et besøg i Sundhedsteamet gør, at klienten har sværere ved at lyve om sin sundhedsmæssige situation, end over for jobkonsulenten. Det skyldes både, at de ansatte i teamet ved mere om det faglige omkring udsagnene, men også at spørgsmålene er så omfattende og af så varieret indhold, at det ikke vil være muligt at skjule væsentlige forhold.

Der er forskel på, om jobkonsulenterne sender klienter i praktik, mens de er i et forløb hos Sundhedsteamet eller ej. Hvis det er fysiske barrierer, der eksempelvis kræver operation eller lignende, er sagen typisk i bero i hvert fald i forhold til arbejdsmarkedsafprøvning, indtil operationen er overstået. Hvis det derimod er mere psykiske problemer eller mindre fysiske problemer, mener nogle konsulenter, at klienterne godt kan komme i praktik sideløbende, mens andre mener, at klienterne først skal have det bedre, inden de sendes i andre forløb på arbejdsmarkedet.

Jobhjørnet

Som del af 'Jobhjørnet' på Gellerup Bibliotek er der en Livsstilsvejleder tilknyttet JFI-projektet. Mange af konsulenterne har henvist klienter til Livsstilsvejlederen grundet fysiske skavanker, som vejlederen via tilbud om fysioterapi kan forsøge at bedre. Det kan eksempelvis være gymnastikforløb eller lignende træning, der skal forsøge at medvirke til, at gøre klientens fysiske tilstand bedre. Ulla fra Jobcenter Centrum nævner, at hvis klienterne i et forløb uden for JFI bliver opfordret eller henvist til en fysioterapeut, skal de typisk betale en del af udgifterne selv, hvilket gør, at klienterne vælger fysioterapien fra af økonomiske årsager. Da tilbuddet er gratis i JFI, oplever konsulenten at flere tager imod tilbuddet. Andre oplever, at det er nødvendigt at henvise klienter til livsstilsvejlederen, da klienterne ikke træner på egen hånd, og dermed ikke får det bedre uden en decideret træner, der kan få dem i gang.

Flere konsulenter benytter også livsstilsvejledningens muligheder for vejledningsforløb, både personlige eller som gruppevejledninger, for at give klienterne et netværk og få dem ud af deres isolation. Det kan ligeledes være med til at give dem en positiv oplevelse i hverdagen.

Enkelte jobkonsulenter benytter endnu ikke livsstilsvejledningen, enten fordi de ikke vurderer, at deres klienter har brug for det, eller fordi de ikke er nået ret langt i arbejdet med deres klienter.

Der er ligeledes mulighed for, at klienterne kan komme til vejledning i jobhjørnets jobcafé og få hjælp til deres jobsøgning. Dette tilbud er dog ikke et konsulenterne skal visitere til, så brugen af tilbuddet vil ikke afspejle, hvilken metode jobkonsulenten benytter over for klienten. Det er dog stadig interessant at se, om der er sammenhæng mellem brugen af jobhjørnets jobcafé og overgangen til arbejdsmarkedet, hvorfor denne variabel også inddrages.

Misbrugskonsulenten

Det er ret få af konsulenterne, der har nævnt, at de benytter sig af Misbrugskonsulenten i arbejdet med at bringe deres borgere i en permanent forsørgelsessituation. Det er altid med baggrund i mistanke om et konkret misbrug, at en klient henvises til Misbrugskonsulenten. Konsulenten skal lave en udredning omkring klientens misbrugs karakter og omfang.

Sprogvejleder

Sprogvejlederen benyttes umiddelbart heller ikke i ret stor udstrækning i JFI-konsulenternes arbejde med klienterne på vejen til en afklaring. Mona fra VIP2 nævner, at hun har tænkt sig at benytte sig af vejlederen, hvis der måtte opstå problemer i et sprogforløb for hendes klienter, eller hvis der måtte opstå behov for rekvirering af undervisning under eksempelvis et praktikforløb. Annette også fra VIP2 nævner, at hun har haft meget ud af at samarbejde med sprogvejlederen, der både har siddet med til møder med hendes klienter, for at vurdere hvordan et realistisk forløb måtte være for fremtiden for klienten, med baggrund i de sproglige ressourcer. Konsulenten har også fået meget ud af, at Sprogvejlederen har

informeret om sprogundervisningen, indvandrernes sprogforståelse og deres sprog generelt.

Det er påfaldende, at begge de pågældende konsulenter er fra VIP2, hvor sprogvejlederen fysisk er placeret og tidligere i projektet har fungeret som jobkonsulent. De er derfor naturligt mere opmærksomme på Sprogvejlederen, og det kan være en åbenlys forklaring på, hvorfor det er konsulenter fra VIP2, der benytter eller har planer om at benytte vejlederen i fremtiden. Det er dog også vigtigt, at de øvrige konsulenter er opmærksomme på Sprogvejlederen, da alle arbejder med klienter, der har sproglige problemer. Der er dog ikke ret mange konsulenter, der nævner Sprogvejlederen i forbindelse med, hvilke instanser/metoder de benytter i forhold til deres klienter, på trods af at stort set alle konsulenter har nævnt, at mange klienter er sprogligt svage. Det kan hænge sammen med, at Sprogvejlederen kun for nyligt har været rundt og informere konsulenterne om, hvad hun kan hjælpe dem med, og at hun stadig ikke har informeret alle konsulenter i projektet.

De ovenfor nævnte tiltag; Sundhedsteamet, Livsstilsvejlederen, Misbrugsvejlederen og Sprogvejlederen, er ofte nogle forløb, klienterne sættes i gang med ret kort tid efter det første eller andet møde med JFI-jobkonsulenten, hvis denne skønner, at det er nødvendigt på vejen mod en permanent forsørgelsessituation for klienten.

Der er ret stor forskel på, hvorvidt næste skridt er udelukkende en eller flere af de nævnte forløb, forløbene kombineret med flere samtaler med jobkonsulenten eller om det er et eller flere af ovennævnte forløb kombineret med et praktikforløb. Forløbet afhænger af den enkelte klients behov; men der kan ses nogle forskelle i den tilgang, den enkelte konsulent har til deres arbejde, på en sådan måde, at klienternes forløb ikke kun bestemmes af deres ressourcer og barrierer, men også af den måde, den enkelte konsulent finder bedst i en afklaringsproces for en klient.

Flere møder

Der er stor forskel på, hvor mange gange jobkonsulenten mødes med klienten inden denne sendes i et forløb på arbejdsmarkedet. Det afhænger af den enkelte klient men også meget af jobkonsulentens tilgang til arbejdet med klienten. Man kan opdele konsulenterne i to grupper; En gruppe der bruger megen tid på afklaring og udredning via samtaler (samtaleorienterede), og en anden gruppe der primært foretager udredningen på arbejdsmarkedet (arbejdsmarkedsorienterede). Der er også konsulenter, der benytter begge tilgange.

De samtaleorienterede jobkonsulenter, der indledningsvist bruger megen tid på samtaler med klienterne, gør dette for at finde frem til de ressourcer og barrierer, den enkelte klient har i forhold til arbejdsmarkedet, for på den måde at kunne vurdere, hvilken behandling der synes nødvendig om nogen, samt for at kunne se klientens muligheder på arbejdsmarkedet.

Den anden gruppe konsulenter, de arbejdsmarkedsorienterede, har noget tidligere i forløbet fokus på arbejdsmarkedet og klientens møde med dette. Dette er typisk de konsulenter, der fra starten af spørger ind til klientens ønsker om fremtidig

beskæftigelse, og efter typisk kun et par møder med klienten sendes denne i et praktikforløb i en privat virksomhed. Det kan ind i mellem være suppleret med andre forløb så som sprogskole, livsstilsvejledning eller lignende. Konsulenterne gør dog typisk det, at de efter et eller to møder med klienten går ud og søger en praktikplads til klienten.

Møderne med klienten afholdes typisk på jobkonsulenternes kontor eller et tilstødende lokale, hvis jobkonsulenten ikke har eget kontor. Ulla fra Jobcenter Centrum afholder dog i stedet møderne hjemme hos klienterne, og det samme gør Kitte fra Jobcenter Vest i visse af sine sager. Det gøres blandt andet, fordi det er mere praktisk for klienterne, da de på den måde ikke skal sørge for børnepasning mv. Andre konsulenter giver udtryk for, at de gerne i fremtiden vil benytte sig af hjemmebesøg, men at klienterne ikke ønsker det indtil videre. Hjemmebesøgene giver en anden indsigt i den enkelte klient, da man får en række forhold med, der ellers muligvis ikke ville være blevet afdækket i en samtale.

Information om arbejdsmarkedet

Langt de fleste konsulenter bruger tid på at sætte klienten ind i forskellige forhold omkring det danske arbejdsmarked, inden de sendes i praktik, typisk hvis klienten aldrig har været på det danske arbejdsmarked før. Det kan være forhold som kulturen på en arbejdsplads, mødetider og den sociale ageren på en arbejdsplads. Informationen skal medvirke til, at klienten begår mindre fejl og dermed får et mere gnidningsfrit forløb, og dermed skal det sikre, at de ikke falder fra igen. Det kan ligeledes give klienterne motivation til at komme på arbejdsmarkedet, hvis de ved lidt mere om, hvad det vil sige.

Henrik fra Jobcenter Syd mener derimod, at man skal minimere den information, klienten får, inden denne sendes i praktik. Han mener, at for megen information i stedet kan skræmme klienten, da denne ikke ved noget om, hvad det, der fortælles, vil sige i praksis. Han gør i stedet det, at han kun fortæller det absolut nødvendige, inden klienten sendes i praktik, og i stedet informerer løbende i forløbet og er meget tilstede på praktikpladsen. Henrik går ind for 'learning by doing', men støtter meget op omkring klienten i den første tid i praktikforløbet.

Praktisk hjælp

Der er stor forskel på, hvorvidt jobkonsulenterne tager sig af en række praktiske ting, der kan hjælpe klienterne på forskellig vis. De konsulenter, der har ansvaret for hele sagen, er den eneste sagsbehandler klienterne har at henvende sig til, og af den grund er der nogle af jobkonsulenterne, der går vidt i deres indsats over for klienterne. Der er dog også andre, der trods ansvaret for hele sagen, ikke involverer sig i ret meget ud over den erhvervsmæssige indsats.

Kitte og Anette fra Jobcenter Vest hjælper blandt andet klienterne om nødvendigt med at få børnene i institution, søgning af diverse offentlige ydelser samt med at skaffe hjælp til handicappede børn. Også Ulla fra Jobcenter Centrum hjælper

klienterne med en lang række praktiske ting. Hun hjælper men nogle af de samme ting som Kitte og Anette, men går i visse tilfælde endnu længere og tager eksempelvis også ind i mellem med sine klienter til læge eller i statsamtet, eller hvad der måtte komme af situationer, hvor hun kan støtte klienten. Ulla arbejder ud fra en filosofi om, at 'skidtet skal fejes væk, inden gulvet kan vaskes' – altså at de hjemlige barrierer skal fjernes, inden klienten kan koncentrere sig om at komme ud på arbejdsmarkedet. Samme overbevisning er Kitte og Anette af.

Blandt de jobkonsulenter, der har ansvaret for hele sagen, er der dog også en anden gruppe, der derimod er særligt opmærksomme på ikke at hjælpe for meget, og på den måde tage ansvaret fra klienten. Både Sanne og Annette fra VIP2 vil hjælpe med en række praktiske ting om nødvendigt, men vil ikke gå for langt og tage ansvaret fra klienten. De ser det dog som deres ansvar som klientens eneste sagsbehandler og som nødvendigt for at bringe klienten på arbejdsmarkedet.

Henrik fra Jobcenter Syd er i direkte modsætning til Kitte, Anette og Ulla ikke interesseret i at komme for tæt på klienterne, og på den måde få for stor indsigt i alle problemerne. Dette kan gøre ham handlingslammet i sit arbejde, der generelt er meget arbejdsmarkedsorienteret. Han rådgiver omkring barrierer, og fortæller hvad klienten selv kan gøre for at løse dem, og han tager hensyn til de barrierer, der måtte være, men hjælper ikke med at tage hånd om dem. Det er klientens eget ansvar, og han mener, at problemerne ofte bliver løst af sig selv med tiden, når klienterne kommer i kontakt med arbejdsmarkedet.

De to konsulenter, der kun har sagerne som delsager, tager sig naturligt ikke af sådanne praktiske ting, da dette er sagsbehandlerens ansvar. De koncentrerer sig i stedet om den erhvervsrettede indsats og tager her hensyn til den enkelte klients ressourcer og barrierer.

Kurser

Der er også jobkonsulenter, der har benyttet sig af at sende klienterne i forskellige kursusforløb. Kurserne kan både have formål at opkvalificere klienterne til et kommende arbejde, men kurserne kan ligeledes benyttes for at afprøve deres arbejdsevne – om de rent faktisk realistisk kan bestride det arbejde, de ønsker at få. Kurset kan både være afklarende for jobkonsulenten men også for klienten, der får et mere realistisk billede af egne evner. Ligeledes kan kurserne bruges i en mere social henseende for at bringe klienter ud af deres ensomhed. Kurserne kan også vælges primært for at give klienten en succesoplevelse, af at have gennemført noget. I sådanne tilfælde er det helt centralt at vælge kurser, klienterne med sikkerhed kan gennemføre.

Samtalen som redskab i sig selv

Den gruppe af jobkonsulenter, der tidligere blev betegnet som mere samtaleorienterede end arbejdsmarkedsorienterede arbejder med samtalen med klienten som et redskab/tiltag i sig selv for at finde en afklaring og bringe klienten i en permanent forsørgelsessituation. Gennem gentagne samtaler forsøges at skabe et bedre billede for både jobkonsulenten og klienten af klientens ressourcer og

barrierer i forhold til arbejdsmarkedet.

Kendetegnende for jobkonsulenterne er, at de anser deres klienter som ikke-arbejdsmarkedsparete i udgangspunktet. De anser deres klienter som svagere i forhold til de øvrige klienter i projektet og ser ikke mulighed for at sende dem i praktik med det samme, da de mener, at klienterne vil falde fra efter kort tid, da de har en række barrierer, der først på afklares. De mener desuden ikke, at det vil være retfærdigt over for arbejdsgiveren at sende klienterne ud, da de ikke vurderes at kunne varetage et arbejde eller praktikforløb.

Muligheden for den hyppige kontakt, som JFI-projektet muliggør, giver jobkonsulenterne en særlig tæt kontakt og tillidsbånd mellem klient og sagsbehandler, hvilket er altafgørende for afklaringsprocessen via samtaler. Klienten åbner sig mere op for jobkonsulenten og kan ikke foregive at have problemer eller skjule problemer på samme måde, som er mulig ved en kontakt hver tredje måned, som normalt er tilfældet ude i jobcentre.

Gennem samtalerne forsøges at motivere klienten til at komme ud på arbejdsmarkedet. Kitte og Anette bruger megen tid på at fortælle om arbejdsmarkedet og på den måde afmystificere det, samt bruger tid på at fortælle om alle de personlige fordele, der er ved at arbejde, ud over de direkte økonomiske, som ikke altid er ret udprægede. Mona fra VIP2 bruger også samtalen som redskab primært for at gøre klienterne motiverede for et kommende forløb. Hun anser det som vigtigt, at klienten er motiveret for at finde den reelle arbejdsevne og de reelle ressourcer, klienten bestrider, og da manglende motivation kan medføre afbrudte forløb.

Andre metoder

Der er flere af konsulenterne, der ønsker at gå ture, eller som allerede går ture med deres klienter med det formål, at vise klienterne lokalområdet og dermed få dem uden for deres eget boligkvarter. Turene skal vise dem, hvilke muligheder lokalområdet giver klienten selv og dennes familie. Det kunne eksempelvis være, at vise dem gode udflugtsmål, for på den måde at give familierne nogle positive oplevelser sammen.

Annette fra VIP2 har desuden fundet en besøgsven til en af sine klienter, hvilket er et tiltag, ingen af de andre konsulenter har nævnt, at de benytter sig af. Hun vil ligeledes gerne prøve gruppesamtaler af internt i VIP2, for på den måde at samle klienter med nogle af de samme problematikker, der kunne få fælles hjælp og muligvis støtte hinanden. Annette ønsker generelt at udvikle nye metoder, men oplever ikke at de på nuværende tidspunkt er tilfældet i VIP2.

De ovenstående tiltag har alle været i spil i den indledende fase for en eller flere jobkonsulenter. Jobkonsulenternes adskiller sig i denne fase hovedsagligt i forhold til, hvor lang fasen er, inden klienten sendes i den næste fase – afprøvningen på arbejdsmarkedet. Man kan formode, at de konsulenter, der indledende bruger megen tid på samtale, opkvalificering og afklaring generelt har færre klienter, der allerede på nuværende tidspunkt er i praktikforløb eller ansættelse med løntilskud, og som er blevet

endeligt afklaret til en permanent forsørgelsessituation set i forhold til de konsulenter, der meget tidligere i forløbet sender klienterne i praktik eller lignende afprøvning på arbejdsmarkedet. Det vil dog være afgørende at se metoderne i et længere perspektiv, da de klienter, der har en længere indledende fase, muligvis vil have en større fastholdelse på arbejdsmarkedet på sigt, og muligvis ikke falde fra igen på et senere tidspunkt.

Fase 2: Arbejdsmarkedsfasen – klienten er i praktik el. ansat med løntilskud

Når konsulenterne sender klienten i praktikforløb eller i en anden form for afprøvning på arbejdsmarkedet, anvendes tiltagene fra den indledende fase i varieret omfang stadig. Der er dog stor forskel på i hvor høj grad konsulenterne blander tiltagene fra de to faser, således at klienten stadig går i afklarende og opkvalificerende forløb i forhold til andre områder end arbejdsmarkedet, samtidigt med at klienten er i praktikforløb eller lignende.

Praktik

Næsten alle jobkonsulenterne har allerede sendt klienter i praktikforløb i private virksomheder eller forventer at benytte sig af muligheden i forhold til deres klienter i fremtiden. Praktik er generelt en meget benyttet metode i projektet i forhold til at bringe klienterne i en permanent forsørgelsessituation. Konsulenterne ser nemlig praktik som et nødvendigt forløb inden en ordinær ansættelse for langt de fleste klienter.

Praktikstedet vælges med udgangspunkt i klientens interesser, ønsker og drømme. Der tages dog klart forbehold for klientens egne ressourcer og muligheder for at opfylde disse. Hvis klienterne ikke har nogle forslag selv, kommer konsulenterne typisk med forslag til mulige praktiksteder. Det er ikke sikkert, at drømmene i første omgang kan opfyldes, men praktikstedet kan muligvis være et led på vejen mod målet, og derfor må klienterne ind i mellem i forløb der ikke muligvis indfrier deres forhåbninger.

Konsulenterne kontakter virksomhederne på forskellig vis. Nogle ringer rundt eller sender en mail, hvorimod andre møder personligt op uden nogen forudgående kontakt med virksomheden. Mange konsulenter nævner, at de ser det som meget vigtigt at være ærlig over for arbejdsgiveren omkring klientens styrker og svagheder, og på den måde ikke forsøger at sælge en falsk vare. Tilgangen til arbejdsgiveren er desuden generelt ikke salgsorienteret men mere et ønske om hjælp eller en appel til det ansvar virksomhederne skal tage i forhold til integrationen af flygtninge/indvandrere. Reza fra Sprogcenteret bruger megen tid på at ringe rundt til arbejdsgivere og fortælle dem om deres samfundsmæssige ansvar i forhold til at tage imod praktikanter, så de kan blive en del af det danske samfund. Preben fra VIP2 gjorde ligeledes et stort arbejde, for at virksomhederne ville være mere villige til at samarbejde, forud for sin start i JFI-projektet.

Hvis et muligt samarbejde kan komme i stand med virksomheden, gør flere

jobkonsulenter det, at de tager ud til virksomheden til en samtale sammen med klienten, som påtænkes praktikopholdet. På mødet kan alle parter vurdere, om praktiksamarbejdet kan komme i stand. Der skal nås til enighed om forskellige forhold omkring praktikopholdet; antal ugentlige timer, mødetider, praktikkens varighed mv. Mange konsulenter nævner, at de tager hensyn til klientens forskellige ressourcer og barrierer, når disse forhold skal fastlægges, eksempelvis om der er børn, der skal hentes og bringes i institution samt fysiske og psykiske barrierer.

Annette fra VIP2 og Henrik fra Jobcenter Syd nævner, at de er opmærksomme på ikke automatisk at lave aftaler om 3 måneders praktik, selvom det er det, Lov om Aktiv Beskæftigelsespolitik umiddelbart giver mulighed for. De vælger i stedet i udgangspunktet en kortere periode, med mulighed for forlængelse. På den måde sikrer man, at hvis klienten, allerede inden de tre måneder er gået, er klar til en anden ansættelsesform, så kan det komme i stand hurtigst muligt. På den måde gøres praktikperioden kortest muligt. Henrik er desuden opmærksom på, at praktikperioden skal udfordre klienterne på en måde, så kravene til deres arbejde med tiden er overensstemmende med forholdene under en ordinær ansættelse, for på den måde at teste, om de rent faktisk kan bestride et ordinært job.

Alle jobkonsulenter, der har klienter i praktik på nuværende tidspunkt, følger løbende op undervejs i praktikopholdet. Der er dog forskel på, hvor ofte der følges op. Henrik fra Jobcenter Syd er i starten ude i virksomheden mindst tre gange om ugen, og holder en ugentlig samtale med klient og eventuelt en virksomhedsrepræsentant. Der er andre konsulenter, der ligeledes følger op ca. en gang om ugen. Annette fra VIP2 er meget opmærksom på ikke at komme for meget i virksomheden, da det kan forstyrre den daglige rytme for praktikanten og virksomheden. Hun vurderer derfor, alt efter hvordan det går med klienten, hvor ofte kontakt er nødvendig. Det kan være alt mellem en gang om ugen til en gang om måneden. Reza fra Sprogcenteret laver typisk tre måneders praktikker, og følger op halvvejs, efter halvanden måned, og igen ved afslutningen, efter tre måneder.

Konsulenterne ser mange forskellige effekter af et praktikforløb for deres klienter. Der er især effekter for enkelte klient men også for jobkonsulenten. Flere jobkonsulenter nævner for det første, at et praktikophold viser klienten, hvad arbejdsmarkedet er, da de ikke har tidligere erfaring med det. De får dermed en konkret erfaring, og dermed noget at skrive på CV'et i forhold til en jobsøgningssituation, hvilket vil stille dem bedre, end før de havde været i praktik. Det har desuden en afklarende effekt for den enkelte klient; Hvad kan de, og hvad vil de? Det er nemlig sådan, ifølge flere jobkonsulenter, at mange af klienterne har et forvrænget billede af deres eget arbejdsmarkedsperspektiv. Ved at komme ud og prøve et forløb finder de ud af, hvor meget de kan holde til, om deres drømme synes mulige at indfri, samt om det, de drømte om, rent faktisk er det, de troede. De kan gennem et praktikophold desuden langsomt vænne kroppen til at arbejde.

Praktikopholdet kan også være direkte opkvalificerende i forhold til et ønske om et bestemt job, eller i forhold til et tidligere erhverv, der ikke længe er blevet arbejdet med. For nogle af Rezas klienter er målet og effekten i sig selv, at de skal lære det danske sprog bedre.

Der er ligeledes flere jobkonsulenter, der nævner, at et praktikophold kan have en social effekt for den enkelte klient. Da mange klienter er isolerede, kan et praktikophold bryde isolationen og give klienten en bedre hverdag og muligvis et større netværk. Det får desuden klienterne væk fra de hjemlige problemer, de muligvis har, og på den måde kan det være et pusterum for dem. Ligeledes nævner flere, at et praktikophold og muligvis en kommende ansættelse sender et vigtigt signal til børnene. Børnene er ofte stolte over, at deres mor/far arbejder, og det smitter af på børnene i fremtiden, at de er vant til, at forældrene eller den ene forælder arbejder, og dermed også selv gerne vil have et arbejde. Praktikopholdet kan ligeledes være med til at give klienten en positiv oplevelse, hvilket de ikke har haft ret mange af tidligere. De er muligvis ikke vant til, at de kan få deres drømme opfyldt, og at der er nogen, der arbejder intenst for, at det skal kunne lykkes. De oplever desuden ofte, at de kan mere end de troede. Praktikopholdet kan ligeledes give klienterne en værdighed og stolthed, da det ofte ikke er velanset kulturelt at være på offentlig forsørgelse. På den måde højnes deres status ved at være beskæftiget.

Et praktikforløb kan endeligt være afklarende for jobkonsulenten, i forhold til at finde ud af, hvad klienten kan. Det kan mange gange være svært at gennemskue blot via samtale. På den måde kan de efterfølgende bedre vurdere, hvilke jobs, om nogen, klienten synes at kunne bestride.

Mentor

Jobkonsulenterne har mulighed for at lave en ordning med virksomhederne, hvor der fra det offentlige betales for at en virksomhed stiller en medarbejder til rådighed for eksempelvis en praktikant i et bestemt antal timer om ugen i den tid, denne er i praktik. Mentorer benyttes ikke i ret udpræget grad endnu i JFI, men flere jobkonsulenter nævner, at de er positive over for brugen, hvis praktikanten får gavn af mentoren, og at de muligvis vil arbejde på at få lavet flere mentorordninger i fremtiden.

Henrik fra Jobcenter Syd og Annette fra VIP2 mener begge, at man skal være varsom med at bevillige virksomhederne midler til en mentor, hvis virksomheden reelt ikke har mulighed for at undvære medarbejderen, der skal varetage mentorfunktionen, eksempelvis grundet stort arbejdspress i virksomheden. På den måde får praktikanten muligvis ikke gavn af mentoren og virksomheden får både gratis arbejdskraft (praktikanten) og ekstra midler til en mentor, der ikke reelt er til stede.

Der er flere virksomheder der i forvejen giver praktikanten en kontaktperson eller benytter sig af sidemandsoplæring og i disse tilfælde vurderer flere jobkonsulenter, at en mentor er overflødig. Henrik fra Jobcenter Syd forsøger desuden selv at

varetage mentorfunktionen, ved at være på virksomheden ofte under praktikforløbet.

En mentor kan give praktikanten en tryghed i det daglige arbejde, da de har en at støtte sig op ad, samt en person de kan henvende sig til med forskellige arbejdsrelaterede spørgsmål og på den måde kan hjælpe dem i deres oplæring. En mentor kan på den måde medvirke til at mindske frafaldet samt give praktikanten en form for netværk, som de ofte mangler

Ansættelse med løntilskud og jobpakker

Lov om Aktiv Beskæftigelsespolitik giver mulighed for, at jobkonsulenterne kan lave aftaler med virksomheder om, at en person kan ansættes med løntilskud i op til et år. Der er flere af jobkonsulenterne, der har benyttet denne mulighed for deres klienter. Ansættelsen med løntilskud kommer oftest i stand efter et praktikforløb i den pågældende virksomhed, da virksomheden på den måde har haft mulighed for at prøve klienten af, og ved om de kan bruge hans/hendes ressourcer i virksomheden. Der er dog også enkelte klienter, der er blevet ansat med løntilskud, uden de forinden har været i praktik i virksomheden.

Nogle jobkonsulenter forsøger allerede fra starten, når de kontakter virksomheden med henblik på at få en aftale om et praktikophold, at spørge ind til muligheden for at ordinær ansættelse eller en ansættelse med løntilskud efter et praktikophold. En sådan aftale kaldes også en 'jobpakke'. Ikke alle virksomheder vil udtale sig om mulighederne, inden de har set praktikanten an, hvorimod andre virksomheder gerne indgår aftaler om et forløb, der består af først praktik, siden ansættelse med løntilskud og endelig en ordinær ansættelse. Disse aftaler er dog oftest med forbehold for, at klienten udfører sine opgaver i virksomheden tilfredsstillende.

Hvis en sådan aftale kommer i stand, er der ligeledes forskelle på, om jobkonsulenterne fortæller klienten om hele aftalen på forhånd, således de kender til muligheden for at blive ansat efterfølgende, eller om jobkonsulenten kun fortæller klienten om det første trin i aftalen. Preben fra VIP2 lægger planen åben for klienten, da han mener at det er motiverende for klienten at kunne se målet med forløbet. Annette fra VIP2 lægger ikke en sådan aftale åben for klienten, da hun mener, at det kan være nedbrydende for klienten, hvis denne ikke kan gennemføre hele forløbet alligevel.

Kompetencekort

I VIP2 er et af de redskaber, de skal teste, det såkaldte 'kompetencekort'. Et kompetencekort er et dokument, der udfyldes af arbejdsgiveren, som indeholder en kompetencebeskrivelse af den enkelte klient, der har været i virksomheden i forbindelse med eksempelvis et praktikophold. Beskrivelsen må kun indeholde positive ting og gode råd. Dokumentet udleveres til klienten efterfølgende, og skal fungere som et bevis, der kan lægges ved ansøgningen i forbindelse med kommende jobsøgning eller praktikforløb. Kortet afprøves i VIP2-regi, men kan bruges af alle de ansatte i JFI.

Kortet i sig selv giver klienten en beskrivelse af, hvad de er gode til, hvilket kan

være godt for dem at vide, da de ofte ikke har fået ros nogensinde. Det giver dem ligeledes noget fyld på deres ansøgning og CV, hvilket muligvis kan stille dem bedre i en kommende jobsøgningsproces. Det er kun to jobkonsulenter, der har nævnt, at de benytter sig af kompetencekortet på nuværende tidspunkt.

De ovenstående tiltag er alle tiltag der finder anvendelse på arbejdsmarkedet, og er således forløb der har direkte fokus på opkvalificering eller afklaring for den enkelte klient, i forhold til en mulig fremtid på arbejdsmarkedet.

4.3.1. Opsummering og udredning af hovedmetoder

Ovenstående er redskaber og tiltag de enkelte jobkonsulenter benytter sig af i forskellig udstrækning. Deres brug af tiltagene og sammensætningen af disse afhænger meget af den enkelte klient. Det registreres først kvantitativt, hvilke af de forskellige tiltag, der er benyttet for den enkelte klient. Se boks 4.3 nedenfor.

Boks 4.3. Enkeltredskaber, der registreres

1. Kontakt til Sprogvejleder (ja/nej)
2. Kontakt til Sundhedsteamet (ja/nej)
3. Kontakt til Livsstilsvejlederen (ja/nej)
4. Kontakt til Misbrugskonsulenten (ja/nej)
5. Kontakt til Jobhjørnets jobcafé (ja/nej)
6. Bruger mentorordning (ja/nej)
7. Bruger kompetencekortet (ja/nej)

Denne registrering skal give indsigt i brugen af de enkelte tiltag. Det giver et indblik i sammenhængen mellem klientens tilstand og brugen af tiltagene og desuden et indblik i, om der er forskel fra konsulent til konsulent på brugen af tiltagene i deres arbejde.

Ud fra det kvalitative interviews er det muligt at sammenfatte fem forskellige hovedmetoder, der anvendes i forskellig grad alt efter klienten og jobkonsulentens tilgang til arbejdet. De fem metoder kan ses nedenfor. Alle metoderne indledes af samtaler med jobkonsulenten. Metoderne beskrives mere indgående under tabellen. Jobkonsulenterne skal for hver klient registrere, hvilken af nedenstående metoder, der er benyttet.

Tabel 4.1. Hovedmetoderne i JFI-projektet

	Fokus i startfasen	Ofte supplerende	Muligvis eller senere i forløbet
Metode 1: Den samtaleorienterede metode	Samtaler med jobkonsulent	Praktisk hjælp Vejledning (sund, livs, misbrug, sprog) Information om arbejdsmarkedet	Tolk Sanktioner Praktik mv. Kurser
Metode 2: Den arbejdsmarkedsorienterede metode	Praktik og/eller ansættelse med løntilskud	Mentor Kompetencekort Information om arbejdsmarkedet Vejledning (sund, livs, misbrug, sprog) Samtaler i virksomhed	Tolk Sanktioner Praktisk hjælp
Metode 3: Den opkvalificerende metode	Kurser	Samtaler med jobkonsulent Vejledning (sund, livs, misbrug, sprog) Information om arbejdsmarkedet	Tolk Praktisk hjælp Sanktioner Praktik Løntilskud
Metode 4: Den behandlingsorienterede metode	Behandling ved læge, psykolog, misbrugskonsulent, fysioterapi eller lignende	Ingen eller få andre tiltag i perioden – senere overgang til en af ovenstående metoder	
Metode 5: Den direkte metode	Direkte i permanent forsørgelsessituation	Ingen eller få andre tiltag inden	

Metode 1: Den samtaleorienterede metode

Metoden er kendetegnet af, at jobkonsulenten mødes med klienten *gentagne gange*, hvor der gennem samtaler søges at finde frem til alle klientens ressourcer og barrierer. Der søges ligeledes gennem blandt andet samtaler at skabe motivation hos klienten, således denne på sigt kan afprøves på arbejdsmarkedet. Der benyttes typisk tid på at hjælpe klienten med en række praktiske ting, der ikke direkte har med arbejdsmarkedet at gøre, så som at søge ydelser, hjælpe med at sende børnene i institutioner og lignende. Der bruges typisk også tid på at informere klienten om arbejdsmarkedet, således klienten lettere kan indgå på dette med tiden. Endelig suppleres samtalerne typisk med vejledningsforløb ved Sundhedsteamet, Livsstilsvejlederen, Misbrugsvejlederen eller Sprogvejlederen. Senere i forløbet vil klienterne muligvis blive afprøvet på arbejdsmarkedet, typisk i et praktikforløb indledningsvist.

Metode 2: Den arbejdsmarkedsorienterede metode

Denne metode er kendetegnet ved, at jobkonsulenten efter *en eller enkelte* samtaler med klienten, påbegynder at søge efter et praktiksted for klienten. Der indgås aftaler med virksomheder om et praktikophold som eventuelt afløses af en ansættelse med løntilskud. Der indgås desuden ind i mellem aftaler om ordinær ansættelse efterfølgende. Klienterne har ind i mellem tilknyttet en mentor og/eller får udleveret et kompetencekort efterfølgende. Umiddelbart inden og muligvis også under praktikopholdet/ansættelsen modtager klienten eller jobkonsulenten i visse tilfælde vejledning/behandling ved Sundhedsteamet, Livsstilsvejlederen, Misbrugskonsulenten eller Sprogvejlederen. Der bruges ofte tid på at informere klienten om arbejdsmarkedet inden og/eller under forløbet på arbejdsmarkedet. Endelig afholdes typisk samtaler i løbet af praktikopholdet i

virksomheden med klienten og muligvis en repræsentant fra virksomheden. Der kan muligvis bruges tid på at hjælpe klienten med en række praktiske ting inden eller under forløbet. Formålet med praktikopholdet kan både være at styrke klienten sprogligt, socialt eller rette sig direkte mod et ordinært arbejde.

Metode 3: Den opkvalificerende metode

Metoden er kendetegnet af, at klienten begynder på et opkvalificerende/afprøvende kursus efter indledende samtale(r) med jobkonsulenten. Der kan forinden eller under kursusforløbet være påbegyndt vejledning/behandling ved Sundhedsteamet, Livsstilsvejlederen, Misbrugskonsulenten eller Sprogvejlederen. Der kan desuden bruges tid på at holde samtaler med klienten på kontoret under kursusforløbet, samt informering af klienten om arbejdsmarkedet. Når kurset er gennemført påbegyndes typisk et praktikophold, eller klienten bliver ansat med løntilskud.

Metode 4: Den behandlingsorienterede metode

Denne metode er kendetegnet af, at klienten efter en eller flere samtaler med jobkonsulenten kommer i behandling for eller indstilles til behandling for psykiske eller fysiske lidelser. Der gøres typisk det, at sagen bliver sat på stand by, indtil behandlingen har vist bedrende effekter for klienten, hvorefter forløbet kan følge en af de ovenstående tre hovedmetoder eller den direkte metode, der beskrives efterfølgende.

Metode 5: Den direkte metode

Denne metode er kendetegnet af, at klienten efter en eller flere samtaler med jobkonsulenten kommer direkte i en permanent forsørgelsessituation. Der kan muligvis være gennemgået vejledningsforløb forinden ved Sundhedsteamet, Livsstilsvejledningen, Misbrugskonsulenten eller Sprogvejlederen. Der kan desuden være hjulpet med nogle praktiske foranstaltninger, informeret om arbejdsmarkedet og lignende forinden.

Der vil være variationer i metodebruken inden for de fem metoder, da den specifikke metode vil afhænge af den enkelte klient. Det er af den grund vigtigt at spørge ind til, hvordan metodevalget for den enkelte klient adskiller sig fra hovedmetoden. Det er dog min vurdering at alle klienternes forløb, kan placeres ind under en af de ovenstående hovedmetoder ud fra de kvalitative udsagn.

4.4. Effekten for klienterne

Da evalueringen, ud over en afdækning af metodebruget i de enkelte delprojekter, også indeholder dimensionen; hvilke/hvilken metode er mest effektiv i forhold til at bringe klienter i en permanent forsørgelsessituation, er det nødvendigt at inddrage elementer af effektmåling i den kvantitative analyse. Man kan formode, at metodevalget har betydning for effekten for den enkelte klient.

Det skal registreres hvorvidt sagen er afsluttet eller ej, for at vide om sagen er en del af projektet. Der vil være sager, der af den ene eller anden grund ikke er i JFI-projektet længere. Det kan eksempelvis skyldes, at klienten er fraflyttet kommunen eller at

klienten er blevet sygemeldt. Det er vigtigt at kunne se bort fra disse sager, da de ikke skal indgå i forhold til effektmålingen som uafsluttede sager. Sagerne kan modsat godt indgå i forhold til metodeafdækningen, da der ofte har været et forløb med klienten, inden sagen er afsluttet.

Det skal ligeledes registreres, hvorvidt klienten er kommet i en permanent forsørgelsessituation eller ej, samt hvilken form for afklaring, der har fundet sted. Det kan være; ordinært job eller fleksjob, uddannelse, pension eller at klienten har fravalgt ydelsen. Ved at lave denne registrering kan der tegnes et billede af, hvilke metoder, over for hvilke klienter, der er mest effektive i forhold til at bringe klienterne i hvilke permanente forsørgelsessituationer. Dette effektmål vil være set i et begrænset tidsperspektiv og kan ikke fortælle noget om varigheden af afklaringsbeskæftigelsen, og dermed ikke fortælle, hvorvidt klienterne med tiden falder fra igen og havner i beskæftigelsesforvaltningen igen.

Da projektet er i startfasen, er der stadig mange af jobkonsulenternes klienter, der endnu ikke er kommet i en permanent forsørgelsessituation. For at kunne give et billede af sandsynligheden for at dette sker i den nærmeste fremtid, inddrages et indirekte effektmål i analysen. Disse effekter skal registreres for samtlige klienter, både dem der er kommet i en permanent forsørgelsessituation, og dem der endnu ikke er afklaret. De indirekte effektmål skal være direkte koallerende med de forskellige effektmål for de permanente forsørgelsessituationer. Der registreres henholdsvis en motivationsfaktor – klienten er motiveret for at arbejde eller studere, afklaringsfaktor – klienten er afklaret omkring egne evner og ønsker for fremtiden samt en attraktions- og opkvalificeringsfaktor – klienten er attraktiv for arbejdsgiverne, da de har de efterspurgte kompetencer.

4.5. Samlet opsummering

Efter at have gennemført interviews med både chefen for JFI-projektet og alle de jobkonsulenter der indgår i denne evaluering, er der udledt en lang række dimensioner og variabler, der synes af betydning for besvarelse af evalueringsspørgsmålet. Der er således i ovenstående udledt nogle teoretiske betragtninger omkring evalueringsfeltet, herunder hvad der kendetegner konteksten, klienterne, metoderne og effekterne.

I den efterfølgende kvantitative analysedel, er samtlige af de udledte variabler registreret for alle klienter i projektet, og det kan på den måde undersøges kvantitativt, hvilke metoder der anvendes i JFI, samt hvilke metoder der er mest effektive.

5. Analysedel 2: Kvantitativ analyse

I dette kapitel gennemføres den kvantitative analyse, der skal bidrage til, at problemformuleringen og dermed evalueringsspørgsmålet kan besvares. Den kvantitative analyses variabler er udledt via grounded theory i kapitel 4, og dette er foregået ved hjælp af kvalitative interviews med chefen for JFI og de enkelte jobkonsulenter i projektet. Inden analysen påbegyndes i afsnit 5.2. gennemgås analysestrategien i det nedenstående afsnit.

5.1. Analysestrategi

Dette er en kort gennemgang af den analysestrategi den kvantitative analyse vil blive gennemført efter med det formål at svare på problemformuleringen. I denne strategi tages der udgangspunkt i de uafhængige variabler, herunder først kontekstvariabler og klientvariabler.

Del 1. Typer af kontekster og klienter

Det første, der gøres, er at så vidt muligt reducere antallet af variabler, for at få en mere overskuelig analyse ved at genereres forskellige typer af kontekst og klienter. Dette gøres ved at danne forskellige indeks, hvor det er muligt, hvor flere variabler samles i et og samme indeks, frem for at figurere selvstændigt i analysen. Denne form for datareduktion har den ulempe, at nuancerne i en undersøgelse og et datagrundlag mistes, men den styrke at den samlede analyse bliver stærkere, da sammenhængende variabler samles og giver et mere overordnet og koncentreret billede af forholdet mellem de uafhængige og afhængige variabler.

Man taler overordnet om enten formative eller refleksive indeks. I refleksive indeks måles en bagvedliggende egenskab, der påvirker de indikatorer, der indgår i indekset, i modsætning til det formative indeks hvor indikatorerne påvirker den latente egenskab indekset er udtryk for (Nielsen 2007: 146-147). Et eksempel på det formative indeks er den additive indekskonstruktion, hvor de forskellige svarmuligheder tillægges forskellige points, og dermed kan en samlet værdi for hver case summeres. (Hellevik 2006:313). I denne evaluering kunne denne additive indekskonstruktion anvendes i forhold til inddeling af klienttyper, hvor pointtildelingen kunne være udtryk for hvor ressourcestærke klienterne er i forhold til arbejdsmarkedet. På den måde kan hver variabel inddeles i to eller flere pointkategorier, alt efter om svarmuligheden er udtryk for, hvor ressourcestærk klienten er i forhold til den pågældende variabel. Den samlede sum bliver dermed udtryk for klientens samlede ressourceniveau, og klienternes kan rangeres i forhold til hinanden.

Et indeks kan også dannes pragmatisk. Her samles variabler ud fra hvilke variabler, der har interessante egenskaber tilfælles. Man kan ud fra to eller flere variabler konstruere en ny variabel, der eksempelvis angiver en bestemt type af klient. Variablerne vælges typisk ud fra forskerens egen opfattelse af, hvad der er naturligt, eller ud fra teoretiske betragtninger – den såkaldte deduktive udvælgelse. (Hellevik 2006: 314-317).

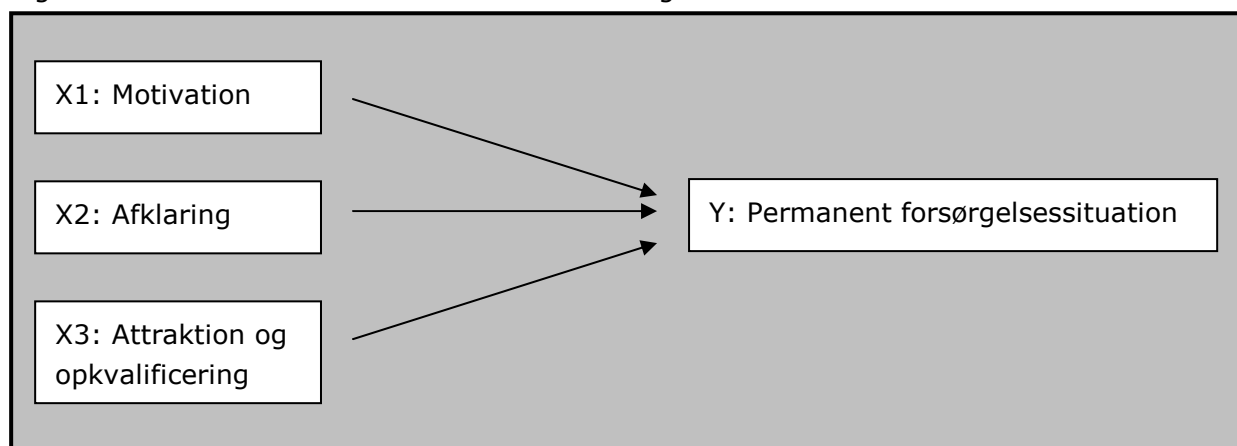
Indekset kan også dannes induktivt, hvor der på baggrund af den indsamlede datamængde samles forskellige variabler ud fra deres indbyrdes sammenhæng. Sammenhængen mellem variablerne ses ud fra en korrelationsmatrice. (Hellevik 2006: 318) Når matricen bliver af et væsentlig omfang, kan det dog være svært at overskue matricen og finde de væsentlige sammenhænge, hvorfor der er udviklet metoder til dette; henholdsvis klyngeanalyse og faktoranalyse. Den pragmatiske tilgang kan med fordel anvendes i forhold til at danne forskellige typer af kontekster, da der indgår et overskueligt antal variabler i denne sammenhæng.

Det undersøges i del 1, om det er muligt at skabe et eller flere af de nævnte indeks. Som det sidste i denne indledende del klarlægges, hvilke klienttyper og konteksttyper der gør sig gældende i projektet.

Del 2. Den afhængige variabel introduceres

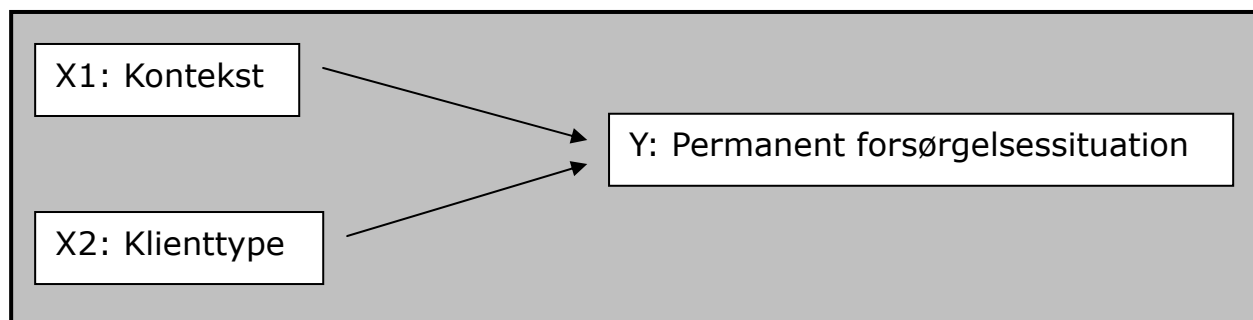
Når variablerne omhandlende konsulenternes kontekst og klienternes karakteristika er reduceret antalsmæssigt, introduceres den afhængige variabel 'permanent forsørgelsessituation'. Først laves en univariat analyse af datamaterialet, og der gives et overblik over, hvor mange klienter, der er kommet i en permanent forsørgelsessituation, samt hvilken forsørgelsessituation, de er kommet i. Dernæst undersøges, hvorvidt der er en sammenhæng mellem den afhængige variabel og de tre variabler, der muligvis udtrykker en indirekte effekt af metodeanvendelsen; motivation, afklaring samt attraktion og opkvalificering. På den måde ses, om det er muligt at introducere en yderligere svarmulighed for den afhængige variabel, der udtrykker, at klienten sandsynligvis snart vil komme i en permanent forsørgelsessituation. Følgende sammenhæng undersøges altså;

Figur 5.1. Indirekte mål for effektsammenhæng med Y



Der undersøges efterfølgende sammenhængen mellem de nye uafhængige variabler og den afhængige variabel. Se figur 5.2. nedenfor.

Figur 5.2. Sammenhæng mellem kontekst, klienttyper og Y



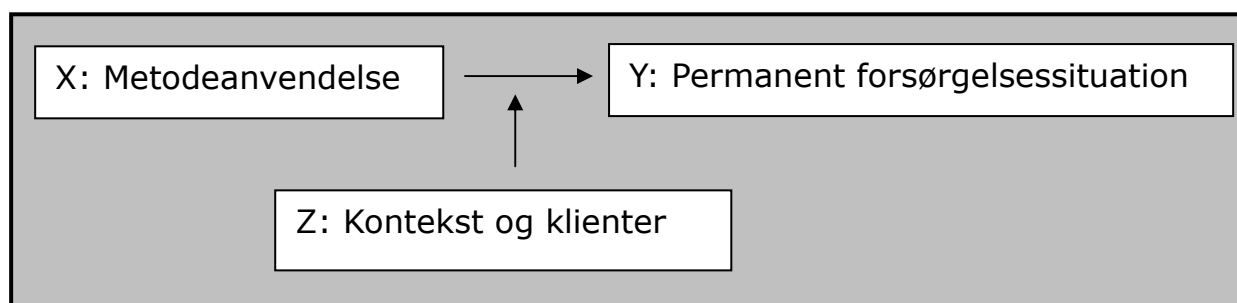
Der laves først en bivariat analyse af sammenhængen mellem klienttyper og den afhængige variabel. Dernæst undersøges, hvilken betydning konteksten har. Figuren ovenfor udtrykker, at de to er sideordnede, men dette er ikke nødvendigvis tilfældet.

Del 3. Metodernes betydning

Som det sidste i den kvantitative analyse introduceres den uafhængige variabel, metodeanvendelsen. Først laves en univariat analyse af datamaterialet, hvor der gives et overblik over hvilke metoder der anvendes i hvilket omfang. Der ses ligeledes nærmere på anvendelsen af de forskellige enkeltredskaber i projektet; Sundhedsteamet, Sprogvejlederen, Misbrugskonsulenten, Livsstilsvejledningen, Jobhjørnet, Kompetencekortet og Mentorer. Dernæst gives et overblik over anvendelsen af metoderne hos den enkelte jobkonsulent.

Endelig undersøges om metodeanvendelsen har en betydning for den afhængige variabel, altså om metoderne har betydning for effekten – muligheden for at bringe klienterne i en permanent forsørgelsessituation. Hvis dette er tilfældet ses nærmere på, hvilken eller hvilke metoder, der har størst effekt. Der kontrolleres desuden for betydningen af konteksten og klienternes ressourcer. Nedenstående figur viser undersøgelsen.

Figur 5.3. Metodernes betydning for Y



Figur 5.3. udtrykker at konteksten og klienternes attraktionsværdi i projektet er en specificerende variabel. Det vil dog vise sig om det er tilfældet, når analysen gennemføres.

5.2. Del 1. Konteksten og klienttyperne

Denne første del af analysen refererer direkte til første del af analysestrategien, hvor der søges at indeksstrukturere de mange variabler, der indgår i den kvantitative datamængde, således at der udledes en række nye overordnede variabler, indeholdende en række enkeltvariabler inden for henholdsvis konteksten og kendetegn ved klienterne.

Konteksten og udledning af konteksttyper

De forskellige forhold angående konteksten, der præger den enkelte jobkonsulents arbejdsmetoder samt muligheder for at opnå succes med at bringe klienterne i en permanent forsørgelsessituation blev gennemgået i afsnit 4.1. Den kvantitative dataindsamling har ikke bidraget til yderligere oplysninger, men i og med at oplysningerne nu er kvantitativt registreret for hver sag, er det muligt at inddrage de kvalitative oplysninger kvantitativt og undersøge om de forskellige forhold angående konteksten har betydning for mulighederne for at bringe klienter i en permanent forsørgelsessituation.

Som allerede gennemgået i den kvalitative analyse, så er der forskel på, hvornår jobkonsulenterne er startet op i JFI-projektet, hvor mange sager de hver især arbejder med, hvorvidt jobkonsulenten trækker på sit netværk i erhvervslivet i deres nuværende arbejde eller ej, hvilken sagstype de har ansvaret for, deres uddannelsesbaggrund samt hvorvidt de sparer med en tidligere/nuværende sagsbehandler i arbejdet med sagen. Den eneste nye variabel, den kvantitative analyse har bidraget med i forhold til konteksten, er sagens opstartsdato. Denne variabel muliggør en undersøgelse af, hvilken betydning tiden har i forhold til at bringe en klient i en permanent forsørgelsessituation.

Nedenstående tabel viser, hvor mange sager, hvor jobkonsulenten er startet i projektet på det pågældende tidspunkt.

Tabel 5.1. Opstartsdato i JFI-projektet

	Antal	Procent	Kumulative procent
01.08.07	35	25,2	25,2
01.09.07	56	40,3	65,5
01.10.07	17	12,2	77,7
01.01.08	31	22,3	100,0
Total	139	100,0	

Tabellen viser, at i alt 77,7 % af de nuværende sager er under ansvar af en jobkonsulent, der er startet i JFI-projektet i efteråret 2007. De resterende sager er sager, der tilhører en jobkonsulent, der er startet i projektet 1. januar 2008.

Tabel 5.2 viser, hvor mange sager, den enkelte jobkonsulent er ansvarlig for i alt i projektet. Visse af disse kan være afsluttede på nuværende tidspunkt.

Tabel 5.2. Antal sager i JFI

	Antal	Procent	Kumulative procent
6	6	4,3	4,3
8	8	5,8	10,1
10	10	7,2	17,3
14	14	10,1	27,3
15	15	10,8	38,1
16	16	11,5	49,6
17	17	12,2	61,9
18	18	12,9	74,8
35	35	25,2	100,0
Total	139	100,0	

Tabellen viser, at i alt 57,5 % af sagerne er der mellem 13 og 17 øvrige sager knyttet til den pågældende jobkonsulent.

I lidt under halvdelen af sagerne benytter jobkonsulenterne sig af et netværk i erhvervslivet i deres nuværende arbejde i JFI. Se nedenstående tabel.

Tabel 5.3. Benyttes netværk i erhvervslivet aktivt i arbejdet?

	Antal	Procent
Nej	65	46,8
Ja	74	53,2
Total	139	100,0

64 % af sagerne føres som sager, hvor JFI-jobkonsulenten har ansvaret for hele sagen. De resterende sager haves som delsag, hvor der ud over jobkonsulenten er tilknyttet en sagsbehandler uden for JFI-projektet.

Tabel 5.4. Sagstypen

	Antal	Procent
Hele sagen	89	64,0
Delsag	50	36,0
Total	139	100,0

Langt de fleste sager føres af en jobkonsulent, der ikke er uddannet socialrådgiver (84 %). Se nedenstående tabel.

Tabel 5.5. Jobkonsulentens uddannelsesbaggrund

	Antal	Procent
Socialrådgiver	22	15,8
Anden uddannelse	117	84,2
Total	139	100,0

Tabel 5.6. viser, at i ca. 60 % af sagerne sparreres der med den sagsbehandler, der tidligere havde ansvaret for sagen eller med den sagsbehandler, der er koblet på sagen i

tilfælde af, at sagen haves som delsag.

Tabel 5.6. Spares med tidligere/nuværende sagsbehandler?

	Antal	Procent	Kumulative procent
Nej	55	39,6	39,6
Ja	84	60,4	100,0
Total	139	100,0	

Tabellen nedenfor viser et overblik over, hvor mange sager, der er overtaget og startet op af JFI-jobkonsulenter i de pågældende måneder i projektet indtil nu.

Tabel 5.7. Sagens opstartsmåned

	Antal	Procent	Kumulative procent
September 2007	1	0,7	0,7
Oktober 2007	55	40,4	41,1
November 2007	13	9,6	50,7
December 2007	13	9,6	60,3
Januar 2008	16	11,8	72,1
Februar 2008	8	5,9	78
Marts 2008	14	10,3	88,3
April 2008	14	10,3	98,6
Maj 2008	0	0,0	98,6
Juni 2008	2	1,5	100,0
Total	136	100,0	

Tabellen viser, at næsten 60 % af sagerne blev startet op i månederne oktober til og med december. Der er også sager, der er startet op i maj og juni, men disse sager er ikke inddraget i denne undersøgelse, grundet at sagerne derfor er så nye, at der ikke var foretaget noget eller fortaget meget begrænset i sagerne, da registreringen fandt sted i april-juni måned.

Datareduktion af kontekstvariabler

De mange kontekstvariabler søges reduceret, via indekskonstruktioner. Ved at generere nedenstående krydstabeller ses, at der er tomme felter i udfaldsrummet

Tabel 5.8. Sagstype fordelt efter om der sparres med tidligere sagsbehandler

	Hele sagen	Delsag
Nej	54	0
Ja	34	50

Chi sq: 51,130, p < 0,000. Gamma: 1,000, p < 0,000

Det ses af den første tabel, at der altid sparres med den tidligere sagsbehandler i de sager, hvor jobkonsulenten har denne som delsag. Det skyldes, at sagsbehandleren stadig er koblet på sagen, men jobkonsulenten tager sig af den erhvervsrettede indsats. På den måde skabes én variabel med tre svarmuligheder, frem for to variabler med to hver. Dette er et eksempel på empirisk reduktion. Fordelingen efter den nye inddeling er

som i nedenstående tabel

Tabel 5.9. Sagstype og sparring med sagsbehandler

	Antal	Procent
Hele sagen og ingen sparring	55	39,6
Hele sagen og sparring	34	24,5
Delsag og sparring	50	36,0
Total	139	100,0

Nedenfor ses sammenhængen mellem jobkonsulentens uddannelsesbaggrund og om de benytter deres netværk i erhvervslivet aktivt i deres nuværende arbejde.

Tabel 5.10. Benyttes tidligere netværk aktivt i arbejdet fordelt efter uddannelsesbaggrund

	Nej	Ja
Socialrådgiver	22	0
Anden uddannelse	43	74

Chi2: -29,756. P < 0,000. Gamma: 1,000. P < 0,000.

Tabellen viser, at der igen er et felt der er tomt, nemlig at ingen af jobkonsulenterne, der er uddannet socialrådgivere, benytter et netværk i erhvervslivet i deres nuværende arbejde. Der opstår igen tre forskellige værdier af kontekst inden for en ny variabel. Den nye inddeling giver følgende frekvenser;

Tabel 5.11. Uddannelse og brug af netværk

	Antal	Procent
Socialrådgiver uden netværk	22	15,8
Anden uddannelse uden netværk	43	30,9
Anden uddannelse med netværk	74	53,2
Total	139	100,0

De øvrige kontekstvariabler indgår i analysen hver for sig, da det ikke har vist sig muligt at samle variablerne i et indeks, grundet manglende interne korrelationer.

Klienternes karakteristika

Der søges at udlede en række klienttyper på baggrund af den indsamlede datamængde. I den kvalitative analyse blev der givet et billede af, hvad der kunne være kendetegnende for klienterne, men denne analysedel gav ikke specifik indsigt i, hvordan klienterne i projektet var kendetegnet inden for hver af disse variabler. Dette vil der først blive givet en gennemgang af i dette afsnit, for senere at indeksinddele klienterne.

Først og fremmest er der 8 % flere kvinder i projektet end mænd. Se nedenstående figur, hvor det ses, at 46 % er mænd og 54 % er kvinder.

Tabel 5.12. Køn

	Antal	Procent
Mand	64	46,0
Kvinde	75	54,0
Total	139	100,0

Set i forhold til den samlede målgruppe i kommunen, jf. afsnit 3.1., er 63 % af de ledige flygtninge/indvandrere kvinder, men i projektet er der kun 54 % kvinder. Der er altså procentvis færre kvinder i projektet set i forhold til den samlede målgruppe for indsatsen. Næsten 70 % af klienterne er mellem 19 og 40 år, jf. nedenstående tabel. Der er ingen under 19 år og ingen over 58 år i projektet, hvorfor disse to kategorier ikke indgår i tabellen nedenfor.

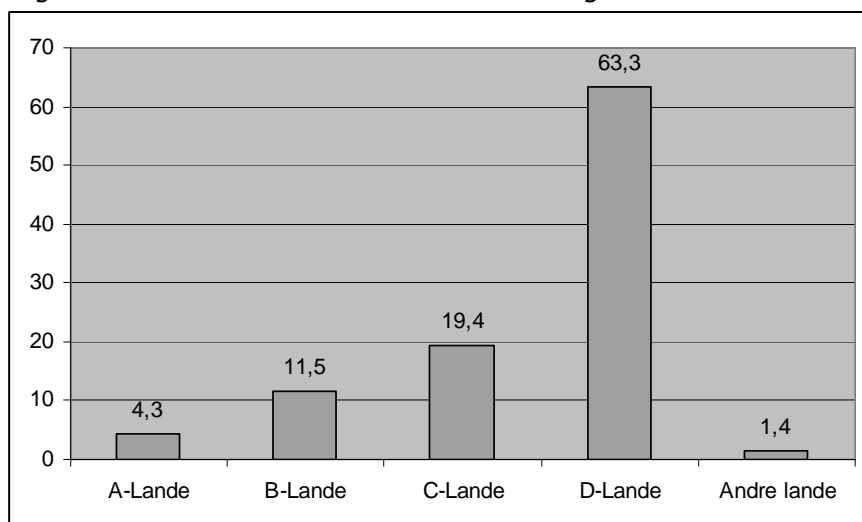
Tabel 5.13. Aldersintervaller

	Antal	Procent	Kumulative procent
19-24 år	12	8,6	8,6
25-29 år	26	18,7	27,3
30-39 år	57	41,0	68,3
40-49 år	34	24,5	92,8
50-58 år	10	7,2	100,0
Total	139	100,0	

Tabellen viser desuden, at langt den største gruppe af klienter aldersmæssigt er de 30 til 39-årige, der udgør 41 % af klienterne.

Det er ligeledes registreret hvilken oprindelig nationalitet, klienterne har. Disse lande er efterfølgende blevet kategoriseret i kategorierne A, B, C og D. Kategorierne refererer til hvilken gruppe af indvandrere, der er tale om. Grupperingen er gjort ud fra, hvilke lande der erfaringsmæssigt har forskellig succes med at blive integreret på arbejdsmarkedet i Danmark. Indvandrerne opdeles i fire grupper – fra A (erfaringsmæssigt lettest at integrere) til D (erfaringsmæssigt sværest at integrere). (En ny chance til alle, s. 4)

Figur 5.4. Nationalitet ud fra landeinddeling⁴



Figuren viser, at projektet altovervejende omfatter klienter fra D-landene. Disse klienter udgør over 63 % af alle klienterne i projektet. Der ses ligeledes en tydelig stigning procentmæssigt for hver landegruppe fra A til D. Det er altså i udgangspunktet naturligt de erfaringsmæssigt sværest at integrere, der indgår i projektet i JFI.

Klienterne har været i Danmark i en varieret tidsperiode. Dette kan både tolkes ud fra, hvornår de kom til landet, samt ud fra hvilken ydelsesform de modtager. Sidstnævnte ses i nedenstående figur.

Tabel 5.14. Ydelsesform ved start i JFI

	Antal	Procent
Introduktionsydelse eller starthjælp	74	53,2
Kontanthjælp	65	46,8
Total	139	100,0

Tabellen viser, at lidt over halvdelen af klienterne modtager introduktionsydelse eller starthjælp (53 %) og resten (47 %) modtager kontanthjælp.

Tabellen nedenfor viser intervalinddelt, hvor mange år, klienterne har været i Danmark, krydstabuleret med hvilken ydelsesform klienterne var berettiget til ved start i JFI.

⁴ Landeinddelingen er som følger:

A: Filippinerne, Kroatien, Rumænien, Indien, Sri Lanka, Vietnam, Thailand, Albanien, Makedonien

B: Bulgarien, Sydamerika, Jugoslavien, Øvrige Afrika (I denne operationalisering medtaget: Sierra Leone, Zaire, Egypten, Tunesien, Etiopien, Kenya, Zambia, Eritrea, Burundi, Algeriet), Tyrkiet, USSR

C: Kina, Bosnien, Iran, Rusland, Marokko, Pakistan, Øvrige Asien (I denne operationalisering medtaget: Indonesien, Yemen, Kuwait, Libyen, Saudi Arabien)

D: Libanon, Syrien, Serbien, Montenegro, Afghanistan, Irak, Somalia, Statsløse

Tabel 5.15. Ydelsesform ved start i JFI fordelt efter opholdstid i Danmark i intervaller

		Introduktionsydelse eller starthjælp	Kontanthjælp	Total
0-3 år	Antal	35	1	36
	%	97,2 %	2,8 %	100,0 %
4-8 år	Antal	36	11	47
	%	76,6 %	23,4 %	100,0 %
9-15 år	Antal	1	20	21
	%	4,8 %	95,2 %	100,0 %
16-30 år	Antal	0	14	14
	%	0,0 %	100,0 %	100,0 %
31 år eller mere	Antal	0	2	2
	%	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Total	Antal	72	48	120
	%	60,0 %	40,0 %	100,0 %

Chi sq: 76,874, $p < 0,000$. Gamma: 0,968, $p < 0,000$
Manglende oplysninger: 13,7 %

Tabellen viser en klar sammenhæng mellem ydelsesformen og opholdstiden i Danmark, hvilket er meget naturligt, da ydelsesformen reelt afhænger af, hvor længe en person har opholdt sig i landet. Der ses på denne baggrund tegn på enkelte registreringsfejl, da en person, der har opholdt sig i Danmark i mellem 0 og 3 år, ikke er berettiget til kontanthjælp, ligesom en person, der har opholdt sig i landet i 9-15 år, ikke længere modtager starthjælp men kontanthjælp, jf. tabel 5.15.

Der er en del manglende oplysninger især omkring kontanthjælpsmodtagernes opholdstid i landet. Antallet af kontanthjælpsmodtagere, der indgår i tabel 5.14 er 65, og i tabel 5.15 er der kun 48, hvorimod kun enkelte starthjælpsmodtagere/introduktionsydelsesmodtagere er faldet fra (antallet er faldet fra 74 til 72). En lavere andel af manglende oplysninger vil dog sandsynligvis ikke ændre på sammenhængen mellem de to variabler, men det kan have betydning for hvor mange procent, der tilhører hvert af ovenstående intervaller for opholdstid i landet. Tabellen viser at ca. 70 % af klienterne, har været i landet i under 9 år. Men denne andel ville højst sandsynligt falde betydeligt, hvis alle kontanthjælpsmodtagernes opholdstid i landet indgik i undersøgelsen.

En stor del af klienterne i projektet er kategoriseret som flygtninge og ikke indvandrere. Denne klassifikation afhænger af, hvilket land klienterne er rejst fra til Danmark. 73 % af klienterne er flygtninge. Se figuren nedenfor.

Tabel. 5.16. Flygtningestatus

	Antal	Procent
Ja	99	72,8
Nej	37	27,2
Total	136	100,0

Manglende oplysninger: 2,1 %

Hvis man ser sammenhængen med de forskellige landeinddelinger, så ses en tydelig sammenhæng, således at 92 % af klienterne fra D-landene er flygtninge, 50 % fra C-landene og 12,5 % fra B-landene. A-landene bryder lidt med mønsteret, da her er 80 % flygtninge, men da antallet af klienter fra A-landene er meget lille, kan det være

forklaringen på bruddet på mønsteret.

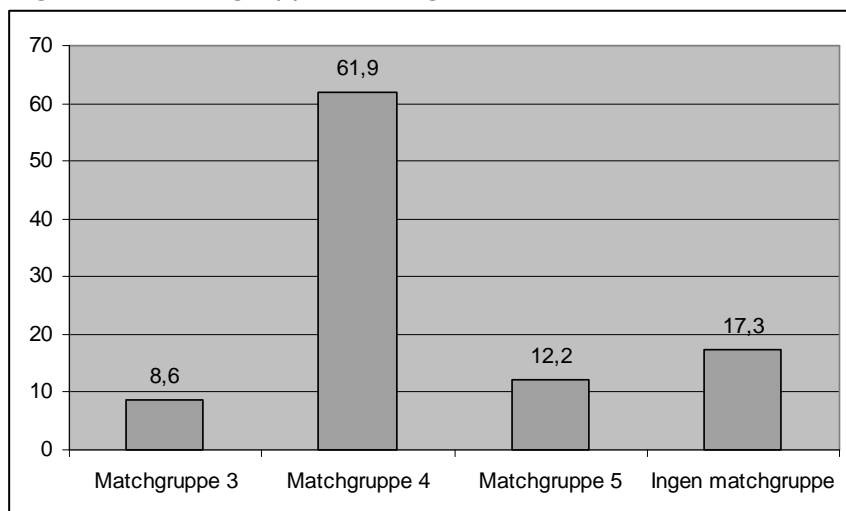
Tabel 5.17. Flygtningestatus fordelt efter ny inddeling af nationalitet

		Ja	Nej	Total
A-Lande	Antal	4	1	5
	%	80,0 %	20,0 %	100,0 %
B-Lande	Antal	2	14	16
	%	12,5 %	87,5 %	100,0 %
C-Lande	Antal	13	13	26
	%	50,0 %	50,0 %	100,0 %
D-Lande	Antal	80	7	87
	%	92,0 %	8,0 %	100,0 %
Andre lande	Antal	0	2	2
	%	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Total	Antal	99	37	136
	%	72,8 %	27,2 %	100,0 %

Chi sq: 57,801, $p < 0,000$. Gamma: -0,680, $p < 0,000$
Manglende oplysninger: 2,2 %

Figuren nedenfor viser, at langt størstedelen af klienterne (62 %) tilhører matchgruppe 4. 9 % er i matchgruppe 3, og 12 % i matchgruppe 5. Der er en stor andel (17 %), der ikke har fået tildelt matchgruppe endnu, nemlig klienter fra introduktionsperioden. Disse klienter, kan derfor ikke placeres ud i de ordinære matchgrupper, og det giver en vis usikkerhed i forhold til at vurdere den reelle fordeling i matchgrupperne.

Figur 5.5. Matchgruppefordeling



N = 139

Matchgruppefordelingen stemmer godt overens med den samlede mængde ledige flygtninge indvandrere i Århus Kommune jf. afsnit 3.1., hvor der også er flest i matchgruppe 4, dernæst matchgruppe 5 og 3. Dette indikerer, at undersøgelsen ud fra dette parameter synes repræsentativ for hele målgruppen i kommunen.

Hjemlig situation og sociale barrierer

Tabellen nedenfor viser, at hovedparten af klienterne er gift, hvilket udgør 66 % af klienterne. 22 % er ugifte, 12 % er fraskilte og 1 % er enke.

Figur 5.18. Civilstand

	Antal	Procent
Ugift	31	22,3
Gift	91	65,5
Fraskilt	16	11,5
Enke(mand)	1	0,7
Total	139	100,0

Ved at se på sammenhængen mellem civilstand og antal børn ses, at de ugifte klienter typisk har færre børn end de giftede klienter. Ugifte klienter har typisk ingen børn, og giftede klienter har typisk mellem 1 og 3 børn.

Tabel 5.19. Antal børn fordelt efter civilstand

		Ingen	1 barn	2-3 børn	4 børn eller flere	Total
Ugift	Antal	25	2	4	0	31
	%	80,6 %	6,5 %	12,9 %	0,0 %	100,0 %
Gift	Antal	19	18	30	24	91
	%	20,9 %	19,8 %	33,0 %	26,4 %	100,0 %
Fraskilt	Antal	7	3	4	2	16
	%	43,8 %	18,8 %	25,0 %	12,5 %	100,0 %
Enke(mand)	Antal	0	0	1	0	1
	%	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %
Total	Antal	51	23	39	26	139
	%	36,7 %	16,5 %	28,1 %	18,7 %	100,0 %

Chi sq: 40,198, $p < 0,000$. Gamma: 0,443, $p < 0,000$

Tabellen viser også, at hele 37 % af klienterne ikke har nogen hjemmeboende børn. 28 % har 2-3 børn, 18,7 % har 4 børn eller flere og 16,5 % har et hjemmeboende barn.

Halvdelen af klienterne har, efter jobkonsulentens opfattelse, sociale barrierer for arbejdsmarkedet (se tabel 5.20). Det vil sige, at der er sociale forhold der gør, at klienten har svært ved at overgå til arbejdsmarkedet. Det kunne eksempelvis skyldes, at klienten er eneforsørger for mange børn.

Tabel 5.20. Sociale barrierer

	Antal	Procent
Ja	69	50,0
Nej	69	50,0
Total	138	100,0

Manglende oplysninger: 0,7 %

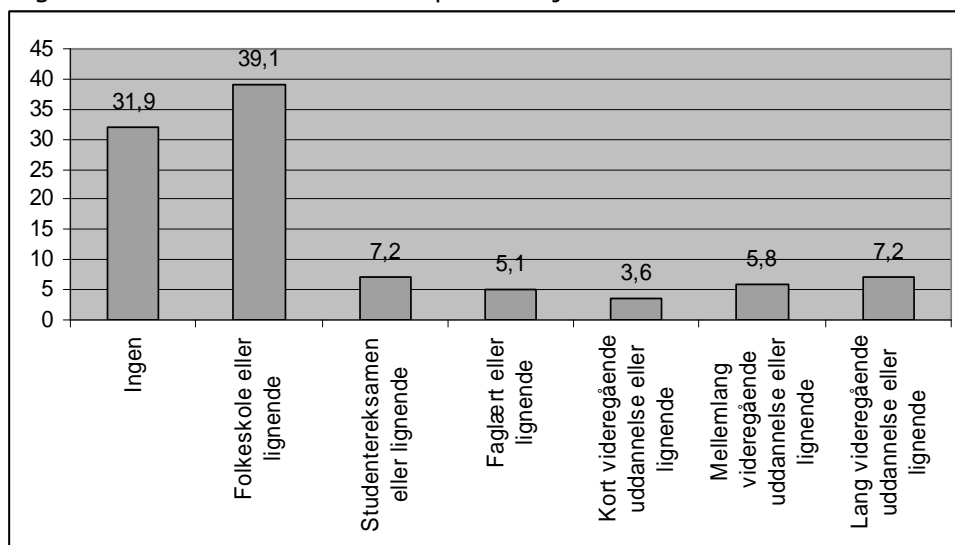
Der er dog ifølge dette datamateriale ingen direkte sammenhæng mellem antallet af hjemmeboende børn, og hvorvidt klienten har sociale barrierer eller ej, da p-værdien ved en χ^2 -test er 0,232, og dermed er p-værdien langt større end et fastlagt signifikansniveau på 0,05 for denne kvantitative analyse (se tabel 1, bilag 10). Der ses heller ingen signifikant sammenhæng mellem civilstand, og hvorvidt klienten har sociale barrierer eller ej. P-værdien for en χ^2 -test af denne sammenhæng er 0,483 (tabel 2, bilag 10). Begrebet sociale barrierer er dog i undersøgelsen så bredt defineret, at dimensionen kan dække over utrolig mange forhold, og det kan være grunden til, at der ikke er en signifikant sammenhæng mellem de sociale barrierer og antallet af børn og civilstanden, hvilket muligvis blot er en enkelt dimension af variabelen.

Uddannelsesniveau

Som led i den kvantitative registrering er klienternes uddannelsesniveau i henholdsvis deres hjemland og i Danmark registreret. Variablen indeholder både svarmuligheder, der udtrykker udelukkende skoleuddannelse (folkeskole og studentereksamen) og svarmuligheder, der giver kompetencer i forhold til erhvervslivet (faglært, kort, mellemlang og lang videregående uddannelse). Dette er en væsentlig distinktion i forhold til tolkning af variabelens fordeling, da de kompetencegivende uddannelser umiddelbart er de eneste, der er af relevans i forhold til muligheden for at bringe klienten i arbejde på baggrund af deres uddannelsesbaggrund, og dermed af betydning for, om der skal findes et faglært eller ufaglært job til klienten. Der er dog alligevel valgt at samle uddannelsesvariablen i en og samme variabel, og derefter skelne mellem de to uddannelsestyper i tolkningen af resultaterne.

Hvis man ser nærmere på klienternes uddannelsesniveau, så ses af figur 5.6 at ca. 70 % af alle klienterne har højst opnået en uddannelse på folkeskoleniveau i deres eget land. De resterende fordeler sig ret jævnt mellem de øvrige uddannelsesniveauer; Studentereksamen (7 %), Faglært (5 %), Kort videregående uddannelse (4 %), Mellemland videregående uddannelse (6 %) og lang videregående uddannelse (7 %).

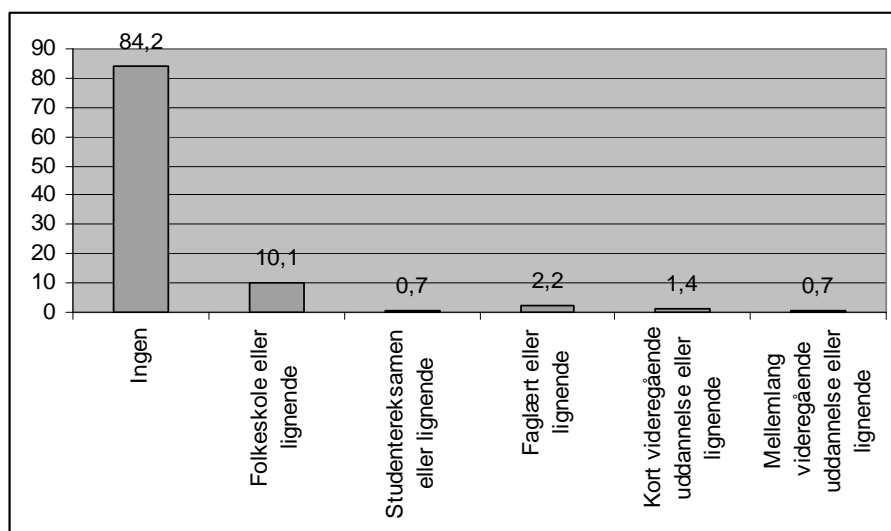
Figur 5.6. Uddannelsesniveau opnået i hjemlandet



N= 138, Manglende oplysninger: 0,7 %

Tabellen viser desuden, at i alt 77 % af klienterne maksimalt har en skoleuddannelse fra hjemlandet, der ikke direkte er kompetencegivende i forhold til arbejdsmarkedet. Uddannelsesniveaut er dog om muligt endnu lavere, når man ser på, hvilken uddannelse klienterne har taget, mens de har opholdt sig i Danmark. Se figur 5.7 nedenfor.

Figur 5.7. Uddannelsesniveau opnået i Danmark



N= 138, Manglende oplysninger: 0,7 %

Figuren viser, at hele 85 % ingen uddannelsen har taget i Danmark. 10 % har gået i dansk folkeskole. De resterende 5 % fordeler sig mellem 1 der har taget en studentereksamen, 3 faglærte, 2 har en kort videregående uddannelsen og en enkelt har gennemført en mellemlang videregående uddannelse. Ved at se på sammenhængen mellem uddannelsesniveaut i hjemlandet og i Danmark, ses ingen tydelige sammenhænge, men det viser, at der er 34 klienter (24 %), der ingen uddannelse har

overhovedet, og 98 klienter (70 %), der kun har opnået folkeskoleniveau enten i hjemlandet eller i Danmark. Klienterne er altså meget dårligt uddannede generelt. I alt 96 % af klienterne har kun en skoleuddannelse i Danmark, og dermed har kun 4 % af klienterne via uddannelse skaffet kompetencer i forhold til arbejdsmarkedet.

Tabel 5.21. viser samlet set, hvilket uddannelsesniveau klienterne højst har opnået enten i deres hjemland eller i Danmark. Næsten 80 % af klienterne har ingen kompetencegivende uddannelse, hverken fra hjemlandet eller fra Danmark, men udelukkende en skoleuddannelse.

Tabel 5.21. Længste gennemførte uddannelse

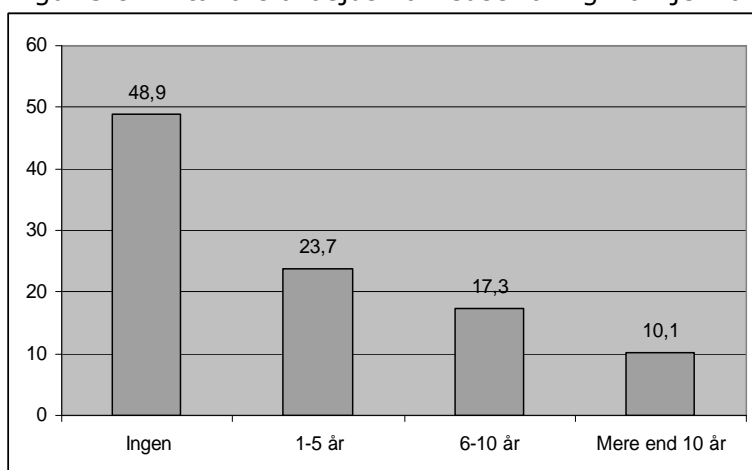
	Antal	Procent	Kumulative procent
Ingen	34	24,6	24,6
Folkeskole eller lignende	62	44,9	69,6
Studentereksamen eller lignende	10	7,2	76,8
Faglært eller lignende	8	5,8	82,6
Kort videregående uddannelse eller lignende	6	4,3	87,0
Mellemlang videregående uddannelse eller lignende	8	5,8	92,8
Lang videregående uddannelse eller lignende	10	7,2	100,0
Total	138	100,0	

Manglende oplysninger: 0,7 %

Arbejdsmarkedserfaring

Figur 5.8. nedenfor viser, hvor mange års arbejdsmarkedserfaring klienterne har fra deres hjemland, dvs. inden de ankom til Danmark. Det giver et indtryk af deres erfaring med at arbejde.

Figur 5.8. Antal års arbejdsmarkedserfaring fra hjemlandet

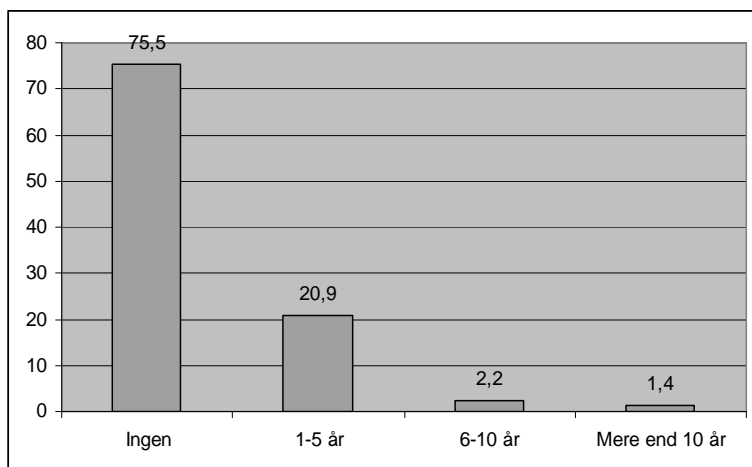


Knap halvdelen af klienterne har aldrig været på arbejdsmarkedet i deres hjemland. Der er ca. 24 % der har mellem 1 og 5 års erfaring, 17 % har 6-10 års erfaring og 10 % har mere end 10 års erfaring.

Figuren nedenfor viser, hvor mange års arbejdsmarkedserfaring klienterne har i Danmark. Hele 76 % har aldrig været på det danske arbejdsmarked. Alt i alt har 96 %

maksimalt 5 års erfaring med det danske arbejdsmarked.

Figur 5.9. Antal års arbejdsmarkedserfaring i Danmark



N = 139

Der ses ingen signifikant sammenhæng mellem klienternes arbejdsmarkedserfaring i hjemlandet og deres arbejdsmarkedserfaring i Danmark. Ved at lave en krydstabel ses dog, at 54 klienter (39 %) aldrig har været i arbejde hverken i deres hjemland eller her i Danmark (tabel 3, bilag 10).

Ikke overraskende er der en tydelig sammenhæng mellem arbejdsmarkedserfaringen og køn, således at de mandlige klienter generelt har større erfaring med arbejdsmarkedet. Tabel 5.22. viser sammenhængen mellem arbejdsmarkedserfaringen fra hjemlandet og køn.

Tabel 5.22. Køn fordelt efter antal års arbejdsmarkedserfaring fra hjemlandet

		Mand	Kvinde	Total
Ingen	Antal	21	47	68
	%	30,9 %	69,1 %	100,0 %
1-5 år	Antal	17	16	33
	%	51,5 %	48,5 %	100,0 %
6-10 år	Antal	17	7	24
	%	70,8 %	29,2 %	100,0 %
Mere end 10 år	Antal	9	5	14
	%	64,3 %	35,7 %	100,0 %
Total	Antal	64	75	139
	%	46,0 %	54,0 %	100,0 %

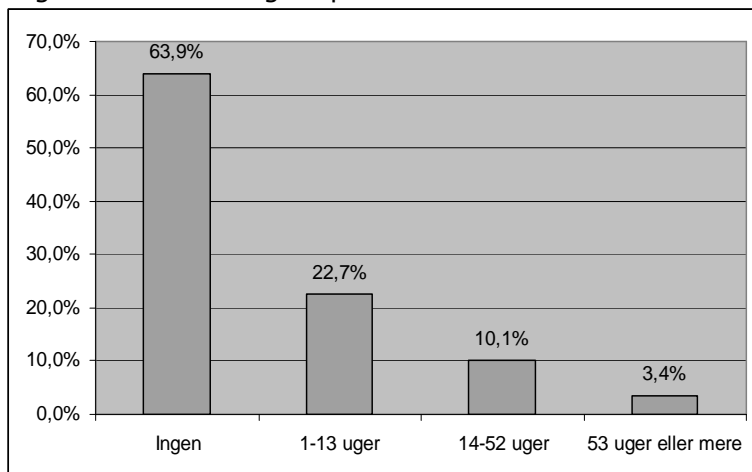
Chi sq: 14,501, p < 0,002. Gamma: -0,481, p < 0,000

Der ses dog ingen tydelig sammenhæng mellem køn og arbejdsmarkedserfaringen i Danmark, hvor kvinderne og mændene i projektet har cirka lige lidt arbejdsmarkedserfaring (se tabel 4, bilag 10).

En anden måde klienterne kan have fået erfaring med arbejdsmarkedet i Danmark er via virksomhedspraktik. Det er registreret, hvor længe klienterne har været i praktik, inden

de blev en del af JFI-projektet. Denne statistik giver derfor ikke indblik i, hvor mange af klienterne der har været i praktik, men hvor mange der havde været i praktik allerede inden JFI.

Figur 5.10. Antal ugers praktik inden JFI



Manglende oplysninger: 14,4 %

Figuren viser, at 64 % af klienterne ikke havde været i praktik, inden de startede op i JFI. Der er dog en stor usikkerhedsfaktor i denne statistik, da det for 14 % af klienterne ikke er oplyst, om de har været i praktik tidligere eller hvor længe. De manglende oplysninger skyldes, at oplysningerne ikke er fremgået af klientens papirer, og derfor ved sagsbehandleren ikke om dette er tilfældet. Man kan dog undre sig over, at oplysningerne ikke er fremkommet via samtaler med klienten.

Hvis man ser på hvor megen arbejdsmarkedserfaring i Danmark samlet set inkl. praktik, så ses at 67 klienter aldrig har været i arbejde eller praktik i Danmark inden JFI. Der ses ligeledes en tendens til at jo mindre arbejdsmarkedserfaring des mere praktik, har klienterne været i. Ligeledes i denne tabel, må der tages forbehold for en stor andel af manglende oplysninger.

Tabel 5.23. Antal ugers praktik inden JFI fordelt efter antal års arbejdsmarkedserfaring i Danmark

		Ingen	1-13 uger	14-52 uger	53 uger eller mere	Total
Ingen	Antal	67	18	3	2	90
	%	74,4 %	20,0 %	3,3 %	2,2 %	100,0 %
1-5 år	Antal	7	7	8	2	24
	%	29,2 %	29,2 %	33,3 %	8,3 %	100,0 %
6-10 år	Antal	1	1	1	0	3
	%	33,3 %	33,3 %	33,3 %	0,0 %	100,0 %
Mere end 10 år	Antal	1	1	0	0	2
	%	50,0 %	50,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Total	Antal	76	27	12	4	119
	%	63,9 %	22,7 %	10,1 %	3,4 %	100,0 %

Chi sq: 26,160, p < 0,001. Gamma: 0,654, p < 0,000

Manglende oplysninger: 14,4 %

Sprogkunderskaber

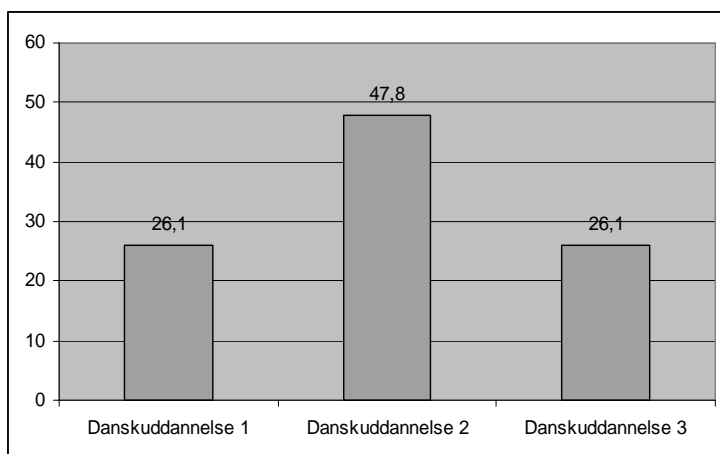
Tabel 5.24. viser hvor mange af klienterne, der går til sprogundervisning. Ca. 1/3 af klienterne går til sprogundervisning.

Tabel 5.24. Går klienten til sprogundervisning?

	Antal	Procent
Ja	47	33,8
Nej	92	66,2
Total	139	100,0

Af dem der går til danskundervisning går ca. halvdelen på danskuddannelsen 2, og de resterende er delt lige mellem danskuddannelse 1 og 3.

Figur 5.11. Hvilken danskuddannelse?



N = 46, Manglende oplysninger 2,1 %

Jobkonsulenterne har givet en vurdering af klientens sprogkunderskaber på en skala fra 1 til 4, i forhold til klientens evne til at forstå dansk, evne til at tale dansk, evne til at læse dansk og evne til at skrive dansk. Skalaen går fra 1. Kan slet ikke. 2. Kan en smule. 3. Kan meget. 4. Kan perfekt. I nedenstående tabel er de fire værdier samlet til én, som er gennemsnittet af de fire tal for hver klient.

Tabel 5.25. Gennemsnitlige danskkunderskaber

	Antal	Procent	Kumulativ procent
1. Kan slet ikke	20	14,8	14,8
2. Kan en smule	63	46,7	61,5
3. Kan meget	48	35,6	97,0
4. Kan perfekt	4	3,0	100,0
Total	135	100,0	

Manglende oplysninger: 2,9 %

Tabellen viser, at de fleste klienter (47 %) i gennemsnit vurderes 'kan en smule' dansk. I alt 62 % kan slet ikke dansk eller kan en smule dansk. 36 % kan meget dansk, og 3 % kan stort set perfekt dansk. Der ses en sammenhæng mellem danskkunderskaber og

sprogundervisning, således at de der går til sprogundervisning typisk har dårligere sprogkundskaber, end dem der ikke går til sprogundervisning. Se tabellen nedenfor.

Tabel 5.26. Gennemsnitlige danskkundskaber fordelt efter om klienten går til sprogundervisning

		Kan slet ikke	Kan en smule	Kan meget	Kan perfekt	Total
Ja	Antal	11	24	10	0	45
	%	24,4 %	53,3 %	22,2 %	0,0 %	100,0 %
Nej	Antal	9	39	38	4	90
	%	10,0 %	43,3 %	42,2 %	4,4 %	100,0 %
Total	Antal	20	63	48	4	135
	%	14,8 %	46,7 %	35,6 %	3,0 %	100,0 %

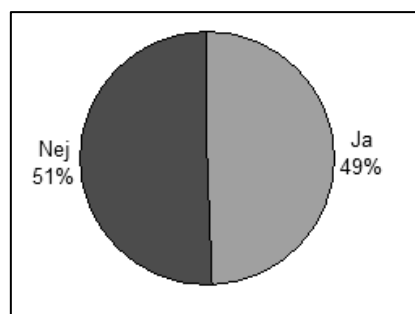
Chi sq: 10,243, $p < 0,017$. Gamma: 0,472, $p < 0,001$
Manglende oplysninger: 2,9 %

Der ses dog også af tabellen, at der er en lille gruppe klienter med gode danskkundskaber, der går til danskundervisning, som derfor højst sandsynligt bliver endnu bedre. Ligeledes er der en gruppe, der har dårlige danskkundskaber, der ikke går til danskundervisning, og derfor ikke får hjælp til at blive bedre til dansk.

Helbred

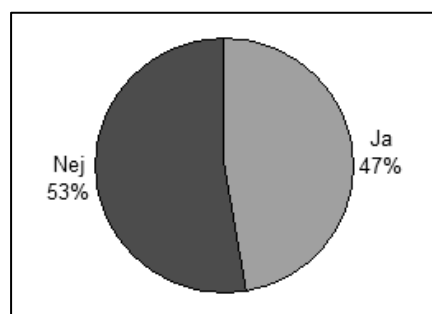
Der er mange af klienterne, der har helbredsmæssige problemer. Halvdelen har fysiske lidelser jf. figur 5.12 og også ca. halvdelen har psykiske lidelser, jf. figur 5.13.

Figur 5.12. Har klienten fysiske lidelser?



N = 138, Manglende oplysninger: 0,7 %

Figur 5.13. Har klienten psykiske lidelser?



N = 136, Manglende oplysninger: 2,1 %

Det er mange af de samme klienter, der har både psykiske og fysiske lidelser, jf. tabel 2.27 nedenfor, der viser at 47 klienter (35 %), har både psykiske og fysiske lidelser, og 53 klienter (39 %) har hverken fysiske eller psykiske lidelser. De resterende 26 % har enten psykiske eller fysiske lidelser. Der er altså i alt 61 % af klienterne, der har helbredsmæssige problemer.

Tabel 5.27. Har klienten psykiske lidelser fordelt efter om klienten har fysiske lidelser

		Ja	Nej	Total
Ja	Antal	47	19	66
	%	71,2 %	28,8 %	100,0 %
Nej	Antal	17	53	70
	%	24,3 %	75,7 %	100,0 %
Total	Antal	64	72	136
	%	47,1 %	52,9 %	100,0 %

Chi sq: 30,026, $p < 0,000$. Gamma: 0,770, $p < 0,000$
Manglende oplysninger: 2,2 %

Ud over de direkte fysiske eller psykiske problemer, kan forhold så som at være isoleret og ensom have betydning for klientens helbred. Der ses en tydelig sammenhæng mellem ensomhed og helbredsmæssige problemer, således at hvis klienten er isoleret, er der større sandsynlighed for, at denne også har psykiske og fysiske problemer. Hvorvidt det er ensomheden der skaber de psykiske/fysiske problemer, eller om det er, fordi klienten har psykiske/fysiske problemer, at denne bliver ensom og isoleret, er det dog ikke muligt at sige ud fra denne undersøgelse.

Tabel 5.28. Har klienten helbredsmæssige problemer fordelt efter om klienten er ensom/isoleret?

		Nej	Ja, kun fysisk	Ja, kun psykisk	Ja, både psykisk og fysisk	Total
Ja	Antal	3	4	6	23	36
	%	8,3 %	11,1 %	16,7 %	63,9 %	100,0 %
Nej	Antal	48	17	10	23	98
	%	49,0 %	17,3 %	10,2 %	23,5 %	100,0 %
Total	Antal	51	21	16	46	134
	%	38,1 %	15,7 %	11,9 %	34,3 %	100,0 %

Chi sq: 25,533, $p < 0,000$. Gamma: -0,692, $p < 0,000$
Manglende oplysninger: 3,6 %

Tabellen viser, at 36 klienter (27 %) har problemer med ensomhed og isolation. Af de 36 klienter der er ensomme, har 23 klienter (64 %) desuden både psykiske og fysiske problemer, og omvendt har halvdelen af klienterne, der ikke er ensomme, ingen helbredsmæssige problemer. Således ses at den helbredsmæssige situation og ensomhed/isolation har en klar sammenhæng.

Kulturelle barrierer og ghettoer

En tredjedel af alle klienterne har tidligere haft problemer med at komme på arbejdsmarkedet grundet klientens kultur og religion. Se figuren nedenfor.

Tabel 5.29. Har klienten kulturelle barrierer for arbejdsmarkedet?

	Antal	Procent
Ja	46	33,3
Nej	92	66,7
Total	138	100,0

Manglende oplysninger: 0,7 %

57 % af klienterne bor i et ghettolignende område, hvilket har betydning for den sociale kontekst klienterne indgår i til dagligt, hvilket kan være af betydning for deres ageren, jf. den kvalitative analyse i kapitel 4.

Tabel 5.30. Bor klienten i et ghettolignende område?

	Antal	Procent
Ja	77	57,0
Nej	58	43,0
Total	135	100,0

Manglende oplysninger: 2,9 %

Der er meget få klienter, der er tidligere straffet og misbrugere. 10 % er tidligere straffet og 10 % er misbrugere. Der kunne muligvis være en sammenhæng mellem de to variabler, således at misbrugerne også oftere er tidligere straffet. Se tabel 5.31 nedenfor.

Tabel 5.31 Er klienten misbruger fordelt efter om klienten er tidligere straffet

		Ja	Nej	Total
Ja	Antal	9	4	13
	%	69,2 %	30,8 %	100,0 %
Nej	Antal	4	120	124
	%	3,2 %	96,8 %	100,0 %
Total	Antal	13	124	137
	%	9,5 %	90,5 %	100,0 %

Chi sq: 59,686, $p < 0,000$. Gamma: 0,971, $p < 0,001$

Manglende oplysninger: 1,4 %

Tabellen viser en klar sammenhæng mellem misbrug, og hvorvidt klienten er tidligere straffet. 9 af de 13 (69 %), der er tidligere straffede, er også misbrugere. Og 120 af de 124 klienter (97 %), der ikke er straffede, er heller ikke misbrugere.

Additiv og deduktiv indekskonstruktion af klienttyper

Efter at have lavet ovenstående univariate analyse af klientvariablerne i evalueringen, er det muligt at reducere antallet af variabler væsentligt ved at konstruere et indeks. Tanken er, at de oprindelige variabler rekodes i forhold til nedenstående skema, hvor variabernes svarkategorier er omregnet til, hvor ressourcestærk klienten er i forhold til arbejdsmarkedet. Den enkelte variabel vurderes ud fra, om svarkategorien svarer til en klient, der i forhold til den pågældende variabel må kendetegnes som meget ressourcestærk, ressourcestærk eller ressourcesvag. I den sidste ende opnås en samlet sum for hver klients ressourcer på en skala fra 0 til 27. Indekset er konstrueret deduktivt, primært ud fra de oplysninger den kvalitative analyse bidrog med, i forhold til hvilke forhold der kunne bidrage på hvilken måde i forhold til klienternes mulighed for at indgå på arbejdsmarkedet.

Tabel 5.33. Indeks over klientens ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet

	Ressourcesvag (=0)	Ressourcestærk (=1)	Meget ressourcestærk (=2)
Køn	Kvinde	Mand	-
Alder	50 år eller mere	40-49 år	18-39 år
Nationalitet	D-Lande	B og C-lande	A-Lande
Flygtningestatus	Ja	Nej	-
Antal børn	4 børn eller mere	1-3 børn	Ingen
Sociale barrierer	Ja	Nej	-
Uddannelsesniveau hjemland	I, FS	FL, SE, KV,	MLV, LV
Uddannelsesniveau Danmark	I	FS, SE, FL	KV, MLV, LV
Arbejdsmarkedserfaring hjemland	Ingen	1-5 år	6 år eller mere
Arbejdsmarkedserfaring Danmark	Ingen	1-5 år	6 år eller mere
Danskuddannelse	Ingen sprogskole	Sprogskole	-
Sprogkundskaber	1-2	3	4
Fysiske lidelser	Ja	Nej	-
Psykiske lidelser	Ja	Nej	-
Ensom/isoleret	Ja	Nej	-
Kulturelle barrierer	Ja	Nej	-
Bor i ghetto	Ja	Nej	-
Tidligere straffet	Ja	Nej	-
Misbruger	Ja	Nej	-

Det er som nævnt muligt at opnå maksimalt 27 points i indekset. Alt efter hvor mange points klienterne opnår, kan de inddeles i forskellige grupper i forhold til ressourcegrundlag. Nedenstående opdeling er fastlagt;

0-10 points: Meget få ressourcer
11-14 points: Få ressourcer
15-19: Middel ressourcer
20-27: Mange ressourcer

Der er enkelte variabler, der efter min mening ikke meningsfuldt kan placeres i ovenstående skema. Det drejer sig for det første om klientens *opholdstid i landet* og dermed også, hvilken *ydelsesform* denne modtager. Jeg har ikke fundet teoretisk grundlag for at kunne placere denne variabel ind i et ressourceindeks som ovenstående, da der ikke umiddelbart er en klar sammenhæng mellem, hvor længe en klient har været i landet og deres ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet.

Den anden variabel der ikke indgår i ovenstående skema er *civilstatus*. Jeg ser heller ingen direkte sammenhæng mellem civilstand og mulighederne for at komme i arbejde. Nogle jobkonsulenter nævner i de kvalitative interviews, at visse klienter har voldelige og/eller syge ægtefæller. I disse tilfælde vil en gift klient være mindre ressourcestærk og muligvis have sværere at få i arbejde end en klient uden en sådan partner. Ligeledes kunne man forestille sig, at gifte mænd med en hjemmegående kone, der tager sig af de hjemlige gøremål, gør manden mere motiveret for at komme i arbejde. Således kan

variablen trække i flere forskellige retninger, i forhold til klientens ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet, hvorfor jeg ikke umiddelbart meningsfyldt kan indsætte variablen i ovenstående indeks.

Den tredje og sidste variabel, der ikke indgår i ovenstående, er *praktik*. Længden af en klients tidligere praktikforløb, synes både at kunne indikere en svag klient, der ikke har de fornødne ressourcer til at indgå på det ordinære arbejdsmarked, ligesom praktik også kan signalere at en klient er ressourcestærk, da denne dermed har opnået en erfaring med det danske arbejdsmarked og muligvis er blevet opkvalificeret. Jeg har derfor ikke fundet mulighed for at indplacere variablen i ovenstående indeks.

I forhold til de variabler, der indgår i indekset, vil jeg give en gennemgang af begrundelserne for den valgte opdeling i forhold til de mest diskutabile variabler. Den første variabel i indekset er køn. Her er valgt, at mændene er mere ressourcestærke end kvinderne. Dette er gjort ud fra både tidligere forskningsmæssige resultater, om at kvinder generelt er sværere at få i arbejde end mænd, samt ud fra de kvalitative udtalelser fra jobkonsulenterne, der typisk er af samme overbevisning.

Aldersvariablen er inddelt således, at personer mellem 18 og 39 år er mest ressourcestærke, dernæst de 40-49-årige og endelig de personer, der er over 50 år. Denne inddeling bunder primært i tidligere forskningsresultater, hvor man typisk ser, at unge er lettere at få i arbejde end ældre, da disse er mere ressourcestærke grundet deres lave alder og dermed har mange år tilbage på arbejdsmarkedet.

Jeg har valgt, at inddele variablen, omkring antallet af hjemmeboende børn på en sådan måde at jo flere børn des mindre ressourcestærk. Dette hænger primært sammen med udtalelser fra jobkonsulenter om, at klienter med mange børn, er sværere at få i arbejde. Da det både kræver mange kræfter bare at passe børnene i sig selv, og da klienterne typisk ikke har ret mange ressourcer, så har de ikke overskud til at have et job ved siden af. Ligeledes er de økonomiske incitamenter oftest mindre for familien, hvis børnene skal i institution frem for at blive passet i hjemmet, da klienten skal i arbejde.

Uddannelsesvariablerne er inddelt på forskellig vis alt efter om uddannelsen er taget i hjemlandet eller i Danmark. Da meget få klienter har nogen former for uddannelse i Danmark, har jeg valgt at blot en gennemført folkeskoleuddannelse, gør klienten mere attraktiv end klienter uden nogen former for uddannelse overhovedet. Det kræver generelt et lavere uddannelsesniveau i Danmark end i hjemlandet at blive vurderet ressourcestærk i forhold til indekset, da meget få har nogen uddannelse i Danmark.

De to sprogvariabler synes også relevante at knytte nogle kommentarer til. For det første har jeg valgt, at det gør klienten mere ressourcestærk, at denne går på sprogskole, end hvis dette ikke er tilfældet. Dette skal ses i direkte sammenhæng med den anden variabel, sprogkundskaberne. Jeg vurderer således eksempelvis, at en klient, der har dårlige sprogkundskaber, men som går til sprogundervisning for at blive bedre, er mere ressourcestærk, end en klient med dårlige sprogkundskaber, der ikke går til sprogundervisning. Hvis man ser på sprogscolevariablen isoleret set, kunne man argumentere for at en klient, der ikke går til sprogundervisning, ville være mere ressourcestærk end en klient der går til sprogundervisning, da denne for det første således ikke ud over arbejdet skal gå i skole, hvilket kan formodes at være svært at

overkomme. For det andet viste det sig, at sprogskoleklienterne generelt har dårligere sprogkunderskaber end de klienter, der ikke går i sprogskole. Der er dog valgt at se de to variabler i tæt sammenhæng, og derfor tæller sprogskole og dermed en opkvalificering sprogligt i positiv retning for ressourcerne for den enkelte klient.

For hele projektet ser klienternes ressourcefordeling ud som i nedenstående tabel.

Tabel 5.34. Klientens ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet

	Antal	Procent	Kumulative procent
Meget få ressourcer	42	30,2	30,2
Få ressourcer	67	48,2	78,4
Middel ressourcer	30	21,6	100,0
Total	139	100,0	

Der er ca. 30 % af klienterne, der har meget få ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet. 48 % har få ressourcer og de resterende 22 % har middel ressourcer. Der er ingen klienter, der kommer inden for kategorien 'mange ressourcer', jf. ovenstående inddeling. Fordelt efter delprojekterne ses nedenstående sammenhæng, hvor der ses en tendens til, at klienterne tilknyttet jobkonsulenten på Sprogcenteret er mere ressourcestærke end de øvrige jobkonsulenters klienter. Her er samtlige klienter fordelt mellem at have få eller middel ressourcer, og ingen har altså meget få ressourcer.

Tabel 5.35. Klientens ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet fordelt efter delprojekt

		Meget få ressourcer	Få ressourcer	Middel ressourcer	Total
Sprogcenteret	Antal	0	15	20	35
	%	0,0 %	42,9 %	57,1 %	100,0 %
Jobcenter Centrum	Antal	6	9	2	17
	%	35,3 %	52,9 %	11,8 %	100,0 %
Jobcenter Syd	Antal	10	6	2	18
	%	55,6 %	33,3 %	11,1 %	100,0 %
Jobcenter Nord	Antal	7	7	1	15
	%	46,7 %	46,7 %	6,7 %	100,0 %
Jobcenter Vest 1	Antal	5	3	0	8
	%	62,5 %	37,5 %	0,0 %	100,0 %
Jobcenter Vest 2	Antal	2	4	0	6
	%	33,3 %	66,7 %	0,0 %	100,0 %
VIP2 1	Antal	4	7	3	14
	%	28,6 %	50,0 %	21,4 %	100,0 %
VIP2 2	Antal	3	6	1	10
	%	30,0 %	60,0 %	10,0 %	100,0 %
VIP2 3	Antal	5	10	1	16
	%	31,3 %	62,5 %	6,3 %	100,0 %
Total	Antal	42	67	30	139
	%	30,2 %	48,2 %	21,6 %	100,0 %

Tabellen viser også, at for alle de lokale jobcentre har næsten alle klienter meget få eller få ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet. Det samme gør sig gældende for den anden

og tredje af tre jobkonsulenter i VIP 2. Den første jobkonsulent i VIP2 har klienter, der er lidt mere ressourcestærke generelt, hvor de klienter med middel ressourcer udgør ca. 20 %.

5.3. Del 2: Den afhængige variabel

Denne del af analysen vil være en introduktion af den afhængige variabel; permanent forsørgelsessituation. Som det første klarlægges hvor mange klienter, der er kommet i en permanent forsørgelsessituation, samt hvilken de er kommet i. Se tabel 5.36 nedenfor.

Tabel 5.36. Er klienten kommet i en permanent forsørgelsessituation?

	Antal	Procent
Ja	29	21,2
Nej	108	78,8
Total	137	100,0

Manglende oplysninger: 1,4 %

I alt 21 % af klienterne i projektet er ultimo juni 2008 kommet i en permanent forsørgelsessituation. De fordeler sig således, at 57 % er kommet i et ordinært job, 13 % er kommet i fleksjob, 20 % er påbegyndt en uddannelse, 7 % er blevet tildelt førtidspension og 3 % er blevet selvforsørgende.

Tabel 5.37. Hvilken permanent forsørgelsessituation?

	Antal	Procent
Ordinært job	17	56,7
Fleksjob	4	13,3
Uddannelse	6	20,0
Pension	2	6,7
Selvforsørgende	1	3,3
Total	30	100,0

Manglende oplysninger: 0,7 %

Da projektet er meget nyt, og der derfor ikke er ret mange klienter, der er kommet i en permanent forsørgelsessituation endnu, synes det interessant at undersøge, om man kan se tendenser til, at visse klienter er tætte på at komme i en permanent forsørgelsessituation. Dette søges undersøgt ved at undersøge sammenhængen mellem de tre variabler; motiveret, afklaret samt attraktiv og opkvalificeret. Disse variabler er registreret med enten et 'ja' eller 'nej' for både klienter, der er kommet i en permanent forsørgelsessituation og klienter, der ikke er. På den måde kan det undersøges om der ses en tendens til en sammenhæng mellem de pågældende variabler, og hvorvidt klienten er kommet i en permanent forsørgelsessituation.

Tabel 5.38. Permanent forsørgelsessituation fordelt efter tre indirekte afhængige variabler

		Permanent forsørgelsessituation?		
		Ja	Nej	Total
1. Motiveret	Ja	21	59	80
	Nej	3	40	43
2. Afklaret	Ja	22	46	68
	Nej	2	53	55
3. Attraktiv og opkvalificeret	Ja	18	26	44
	Nej	5	70	75

1. Chi sq: 6,615, $p < 0,010$. Gamma: 0,652, $p < 0,002$

Manglende oplysninger: 11,5 %

2. Chi sq: 15,966, $p < 0,000$. Gamma: 0,854. $p < 0,000$

Manglende oplysninger: 11,5 %

3. Chi sq: 20,854, $p < 0,000$. Gamma: 0,813, $p < 0,000$

Manglende oplysninger: 14,4 %

Tabellen ovenfor viser, at der er stærke sammenhænge mellem de tre variabler, og hvorvidt klienten er kommet i en permanent forsørgelsessituation. Hvis klienten er motiveret, afklaret, attraktiv og kvalificeret er der langt større chance for at komme i en permanent forsørgelsessituation, end hvis det ikke er tilfældet.

Man kan derfor formode, at klienter, der er vurderet som værende både motiverede, afklarede og kvalificerede, men ikke endnu er kommet i en permanent forsørgelsessituation, synes tæt på at komme det. Dette muliggør, at der generes endnu en dimension til den afhængige variabel, således at denne ikke kun måler, om klienterne er kommet i en permanent forsørgelsessituation, men også hvor tæt klienterne er på denne. Hvis de både er motiverede, afklarede og opkvalificerede, eller blot mangler en af dimensionerne, synes de tæt på en afklaring, men hvis de hverken er motiverede, afklarede eller kvalificerede synes de langt fra en permanent forsørgelsessituation. Denne antagelse indeholder dog en væsentlig usikkerhed, da klienter, der ikke er motiverede, afklarede eller kvalificerede kan formodes at kunne afklares til førtidspension, som også er en permanent forsørgelsessituation. En ny inddeling indeholdende ikke kun ja og nej, men også 'næsten' (hvor to af tre dimensioner vurderes opfyldt), giver derfor et billede af, hvorvidt klienterne er afklarede eller ej, samt om de umiddelbart vurderes som værende tæt på at komme i arbejde eller under uddannelse, men ikke pension. Se den nye fordeling i tabellen nedenfor.

Tabel 5.39. Ny inddeling af afhængig variabel

	Antal	Procent	Kumulative procent
Ja	29	21,2	21,2
Nej, men næsten	40	29,2	50,4
Nej, langt fra	68	49,6	100,0
Total	137	100,0	

Manglende oplysninger: 0,7 %

Tabellen viser, at næsten 30 % synes højst sandsynligt at komme i en permanent forsørgelsessituation inden længe, og dermed er i alt ca. 50 % af klienterne kommet i en permanent forsørgelsessituation (uddannelse eller arbejde) eller er tæt på at komme det.

Når de tre faktorer inddrages som en dimension af den afhængige variabel er det af yderste vigtighed at sikre sig, at den nye dimension til den afhængige variabel ikke er overensstemmende med den uafhængige variabel; ressourceindekset. Dette indeks indeholder nemlig også indirekte dimensioner af motivation og attraktion. Den store forskel er dog, at indekset er genereret objektivt ud fra de oplysninger der er tilgængelige for den enkelte klient, og at de tre dimensioner af den afhængige variabel er registreret subjektivt af den enkelte jobkonsulent.

Delprojekterne og den afhængige variabel

Nedenfor ses en krydstabel, der viser, hvor mange af jobkonsulentens sager, hvor klienten er bragt i en permanent forsørgelsessituation, hvor mange der er tætte på at komme i uddannelse eller arbejde, samt hvor mange der stadig er langt fra uddannelse og arbejde, men muligvis tæt på en pensionsafklaring.

Tablet 5.40. Ny permanent forsørgelsessituation fordelt efter delprojekt

		Ja	Nej, men næsten	Nej, langt fra	Total
Sprogcenteret	Antal	11	15	7	33
	%	33,3 %	45,5 %	21,2 %	100,0 %
Jobcenter Centrum	Antal	2	6	9	17
	%	11,8 %	35,3 %	52,9 %	100,0 %
Jobcenter Syd	Antal	6	2	10	18
	%	33,3 %	11,1 %	55,6 %	100,0 %
Jobcenter Nord	Antal	1	5	9	15
	%	6,7 %	33,3 %	60,0 %	100,0 %
Jobcenter Vest Jobkonsulent 1	Antal	1	1	6	8
	%	12,5 %	12,5 %	75,0 %	100,0 %
Jobcenter Vest Jobkonsulent 2	Antal	0	1	5	6
	%	0,0 %	16,7 %	83,3 %	100,0 %
VIP2 Jobkonsulent 1	Antal	5	4	5	14
	%	35,7 %	28,6 %	35,7 %	100,0 %
VIP2 Jobkonsulent 2	Antal	2	3	5	10
	%	20,0 %	30,0 %	50,0 %	100,0 %
VIP2 Jobkonsulent 3	Antal	1	3	12	16
	%	6,3 %	18,8 %	75,0 %	100,0 %
Total	Antal	29	40	68	137
	%	21,2 %	29,2 %	49,6 %	100,0 %

Manglende oplysninger: 0,7 %

Tabellen viser, at jobkonsulenten fra Sprogcenteret har bragt flest klienter i en permanent forsørgelsessituation (11 klienter), dernæst kommer konsulenten fra Jobcenter Syd (6 klienter). Den ene jobkonsulent fra VIP2 har bragt 5 klienter i en permanent forsørgelsessituation, en anden fra VIP2 og jobkonsulenten fra Jobcenter Centrum har begge bragt to klienter i en permanent forsørgelsessituation. Den tredje konsulent fra VIP2, den ene jobkonsulent fra Jobcenter Vest og konsulenten fra Jobcenter Nord har alle bragt en enkelt klient i en permanent forsørgelsessituation. Den anden

jobkonsulent fra Jobcenter Vest har endnu ikke bragt nogen af sine klienter til afklaring. Man kan ligeledes se af tabellen, at konsulenten fra Sprogcenteret også har flest klienter, der umiddelbart virker som om, de snart kan komme i arbejde eller under uddannelse (15 klienter). De øvrige jobkonsulenter har mellem 6 og 1 klient, der umiddelbart er tætte på en afklaring til job eller uddannelse.

Det er væsentligt at have for øje, at det kan medføre en del bias, at jobkonsulenterne selv foretager denne vurdering af klientens motivation, afklaring og attraktivitet. Man kan formode, at jobkonsulenter, der har bragt mange klienter i en permanent forsørgelsessituation, vil vurdere deres klienter stærkere i forhold til de tre dimensioner, end jobkonsulenter, der endnu ikke har bragt ret mange eller ingen i en permanent forsørgelsessituation. Hvis sidstnævnte konsulents klienter synes svage, synes det mere legitimt, at de endnu ikke er bragt i en permanent forsørgelsessituation. Omvendt ser det positivt ud for jobkonsulenter med succes i forhold til at afklare klienter, at de resterende også er nået langt i processen frem mod en afklaring.

De uafhængige variabelers betydning for den afhængige variabel; kontekst og klientressourcer

Der ses altså store forskelle på antallet af afklarede klienter, og hvor stort antal der er tætte på en afklaring de enkelte jobkonsulenter imellem. Dette kan der være flere årsager til. I denne del undersøges sammenhængen mellem konteksten og klienternes ressourcer, og andelen der bringes i afklaring. Senere ses på sammenhængen mellem den afhængige variabel og metodebrugen de forskellige jobkonsulenter imellem.

Kontekstens betydning

I tabellen nedenfor ses en svag tendens til at konsulenter, der har sagen som delsag og sparrer med den tilknyttede sagsbehandler i sit arbejde, får flere i en permanent forsørgelsessituation, end de konsulenter, der har ansvaret for hele sagen og ikke sparrer med den tidligere sagsbehandler.

Tabel 5.41. Sagstype og sparring fordelt efter afhængig variabel

		Ja	Næsten	Nej	Total
Hele sagen og ingen sparring	Antal	9	16	30	55
	%	16,4 %	29,1 %	54,5 %	100,0 %
Hele sagen og sparring	Antal	8	4	22	34
	%	23,5 %	11,8 %	64,7 %	100,0 %
Delsag og sparring	Antal	12	20	16	48
	%	25,0 %	41,7 %	33,3 %	100,0 %
Total	Antal	29	40	68	137
	%	21,2 %	29,2 %	49,6 %	100,0 %

Chi sq: 11,510, p < 0,021. Gamma: -0,224, p < 0,043
Manglende oplysninger: 1,4 %

Tabellen nedenfor viser, at der er en tendens til, at jobkonsulenter med en anden uddannelse end socialrådgiver, og som benytter et netværk i erhvervslivet aktivt i sit nuværende arbejde, har større succes med at bringe klienterne i en permanent

forsørgelsessituation end de øvrige jobkonsulenter.

Tabel 5.42. Uddannelse og netværk fordelt efter permanent forsørgelsessituation

		Ja	Næsten	Nej	Total
Socialrådgiver uden netværk	Antal	1	4	17	22
	%	4,5 %	18,2 %	77,3 %	100,0 %
Anden uddannelse uden netværk	Antal	9	9	25	43
	%	20,9 %	20,9 %	58,1 %	100,0 %
Anden uddannelse med netværk	Antal	19	27	26	72
	%	26,4 %	37,5 %	36,1 %	100,0 %
Total	Antal	29	40	68	137
	%	21,2 %	29,2 %	49,6 %	100,0 %

Chi sq: 14,086, $p < 0,007$. Gamma: -0,431, $p < 0,000$
Manglende oplysninger: 1,4 %

Tabellen nedenfor viser, at der er en svag tendens til, at jo flere sager jobkonsulenten har haft i alt, des flere klienter er bragt i en permanent forsørgelsessituation.

Tabel 5.43. Antal sager i alt fordelt efter afhængig variabel

		Ja	Næsten	Nej	Total
6 sager	Antal	0	1	5	6
	%	0,0 %	16,7 %	83,3 %	100,0 %
8 sager	Antal	1	1	6	8
	%	12,5 %	12,5 %	75,0 %	100,0 %
10 sager	Antal	2	3	5	10
	%	20,0 %	30,0 %	50,0 %	100,0 %
14 sager	Antal	5	4	5	14
	%	35,7 %	28,6 %	35,7 %	100,0 %
15 sager	Antal	1	5	9	15
	%	6,7 %	33,3 %	60,0 %	100,0 %
16 sager	Antal	1	3	12	16
	%	6,3 %	18,8 %	75,0 %	100,0 %
17 sager	Antal	2	6	9	17
	%	11,8 %	35,3 %	52,9 %	100,0 %
18 sager	Antal	6	2	10	18
	%	33,3 %	11,1 %	55,6 %	100,0 %
35 sager	Antal	11	15	7	33
	%	33,3 %	45,5 %	21,2 %	100,0 %
Total	Antal	29	40	68	137
	%	21,2 %	29,2 %	49,6 %	100,0 %

Chi sq: 28,296, $p < 0,029$. Gamma: -0,287, $p < 0,002$
Manglende oplysninger: 1,4 %

Der ses ligeledes en tendens til at jo tidligere JFI-jobkonsulenten er startet op i projektet, des flere har denne bragt i en permanent forsørgelsessituation. Se tabellen nedenfor.

Tabel 5.44. Opstartsdato fordelt efter afhængig variabel

		Ja	Næsten	Nej	Total
01.08.07	Antal	11	15	7	33
	%	33,3 %	45,5 %	21,2 %	100,0 %
01.09.07	Antal	14	11	31	56
	%	25,0 %	19,6 %	55,4 %	100,0 %
01.10.07	Antal	2	6	9	17
	%	11,8 %	35,3 %	52,9 %	100,0 %
01.01.08	Antal	2	8	21	31
	%	6,5 %	25,8 %	67,7 %	100,0 %
Total	Antal	29	40	68	137
	%	21,2 %	29,2 %	49,6 %	100,0 %

Chi sq: 19,480, p < 0,003. Gamma: 0,402, p < 0,000
Manglende oplysninger: 1,4 %

Det har i gennemsnit taget 95 dage før klienterne er kommet i en permanent forsørgelsessituation (se tabel 5, bilag 10), set ud fra de klienter, der allerede er kommet i en permanent forsørgelsessituation. Nedenstående tabel viser intervalinddelt, hvor længe de afsluttede sager har været i gang inden de blev afsluttet.

Tabel 5.45. Antal måneder fra start til permanent forsørgelsessituation

	Antal	Procent	Kumulative procent
Under 1 måned	7	26,9	26,9
1-3 måneder	6	23,1	50,0
Mere end 3 måneder	13	50,0	100,0
Total	26	100,0	

Manglende oplysninger: 10,3 %

Halvdelen af de sager, hvor klienterne er kommet i en permanent forsørgelsessituation i JFI ind til nu, er afsluttet inden for 3 måneder. De resterende 50 % af sagerne har været mere end 90 dage fra start til afslutning.

Klientens ressourcer

Det ses af nedenstående tabel, at der er en signifikant sammenhæng mellem klienternes ressourcer, samt om de er kommet i en permanent forsørgelsessituation, samt hvor tætte de er på at komme i en sådan. Jo flere ressourcer klienterne har, des flere er kommet i en permanent forsørgelsessituation eller er tæt på at komme i en sådan.

Tabel 5.46. Ny inddeling af permanent forsørgelsessituation fordelt efter klientens ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet

		Ja	Næsten	Nej	Total
Meget få ressourcer	Antal	5	8	29	42
	%	11,9 %	19,0 %	69,0 %	100,0 %
Få ressourcer	Antal	15	18	33	66
	%	22,7 %	27,3 %	50,0 %	100,0 %
Middel ressourcer	Antal	9	14	6	29
	%	31,0 %	48,3 %	20,7 %	100,0 %
Total	Antal	29	40	68	137
	%	21,2 %	29,2 %	49,6 %	100,0 %

Chi sq: 16,379, $p < 0,003$. Gamma: -0,436, $p < 0,000$

Manglende oplysninger: 1,4 %

Der er tre variabler der ikke indgår i ressourceindekset, og disse vil blive inddraget selvstændigt i det nedenstående. For det første ses ingen signifikant sammenhæng mellem klienternes civilstand, og hvorvidt de er kommet i en permanent forsørgelsessituation (se tabel 6, bilag 10). Der ses en svag tendens til, at jo færre år klienten har opholdt sig i Danmark, des flere er kommet i en permanent forsørgelsessituation. Se tabellen nedenfor.

Tabel 5.47. Opholdstid i Danmark fordelt efter permanent forsørgelsessituation

		Ja	Næsten	Nej	Total
0-3 år	Antal	10	16	8	34
	%	29,4 %	47,1 %	23,5 %	100,0 %
4-8 år	Antal	8	11	28	47
	%	17,0 %	23,4 %	59,6 %	100,0 %
9-15 år	Antal	4	6	11	21
	%	19,0 %	28,6 %	52,4 %	100,0 %
16-30 år	Antal	2	2	10	14
	%	14,3 %	14,3 %	71,4 %	100,0 %
31 år eller mere	Antal	0	0	2	2
	%	0,0 %	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Total	Antal	24	35	59	118
	%	20,3 %	29,7 %	50,0 %	100,0 %

Chi sq: 16,050, $p < 0,042$. Gamma: 0,365, $p < 0,001$

Manglende oplysninger: 15,1 %

Den sidste variabel, der ikke indgår i ressourceindekset er længden af tidligere praktikophold. Der ses ingen signifikant sammenhæng mellem denne variabel og den afhængige variabel. (se tabel 7, bilag 10)

5.4. Del 3: Metodernes betydning for den afhængige variabel

Denne sidste del af analysen vil have fokus på metodebrugen i projektet. Der søges for det første klarlagt hvilke metoder, der anvendes. Dette ses både overordnet set i projektet samt i forhold til hver jobkonsulent. Dernæst ønskes sammenhængen, mellem metodebrugen og hvorvidt klienterne er kommet i en permanent forsørgelsessituation eller ej, undersøgt.

Tabellen nedenfor viser, at den arbejdsmarkedsorienterede metode er mest udbredt i JFI. Denne metode indebærer, at jobkonsulenten mødes med klienten en eller enkelte gange før denne sendes til afprøvning på arbejdsmarkedet, enten i praktik eller løntilskudsjob.

Tabel. 5.48. Hvilken metode er anvendt for klienten?

	Antal	Procent
Metode 2: Den arbejdsmarkedsorienterede metode	70	51,5
Metode 4: Den behandlingsorienterede metode	24	17,6
Metode 1: Den samtaleorienterede metode	17	12,5
Metode 3: Den opkvalificerende metode	15	11,0
Metode 5: Den direkte metode	6	4,4
Forventer at benytte den samtaleorienterede metode	2	1,5
Forventer at benytte den direkte metode	2	1,5
Total	136	100,0

Manglende oplysninger: 2,2 %

Den næstmest udbredte metode er den behandlingsorienterede metode, der indbefatter, at klientens forløb er præget af behandlingsforløb i den første periode. Efter denne behandling påbegyndes det reelle afklaringsforløb af klienten og en af de andre metoder kan efterfølgende blive valgt. Nedenstående tabel viser, hvilke metoder jobkonsulenterne har anvendt efterfølgende eller forventer at anvende efterfølgende for klienterne der startede med et behandlingsforløb.

Tabel. 5.49. Hvis behandlingsorienterede metode anvendes, hvilke metode anvendes efterfølgende?

	Antal	Procent
Den samtaleorienterede metode	10	50,0
Den arbejdsmarkedsorienterede metode	9	45,0
Den opkvalificerende metode	1	5,0
Total	20	100,0

Manglende oplysninger: 4,2 %

Tabellen viser, at den mest udbredte metode i kombination med behandling er den samtaleorienterede metode, men næsten lige så mange vælger den arbejdsmarkedsorienterede metode. Kun en enkelt har kombineret behandling med opkvalificering.

Tabel 5.48 viser desuden, at den tredje mest udbredte metode er den samtaleorienterede metode, hvor jobkonsulenten mødes med klienten gentagne gange, inden denne muligvis med tiden afprøves på arbejdsmarkedet. Den opkvalificerende metode er fjerde mest udbredt i projektet. Metodevalget indebærer, at klienten efter en eller enkelte samtaler med jobkonsulenten påbegynder et opkvalificerende forløb i form af kurser eller lignende. Den mindst benyttede metode er den direkte metode, hvor klienten efter en eller enkelte samtaler sendes direkte i en permanent forsørgelsessituation eksempelvis job eller uddannelse. Der er ligeledes fire sager, hvor jobkonsulenten ikke har påbegyndt forløbet med klienten endnu, og derfor angiver, hvilken metode der forventes at blive benyttet i

fremtiden.

Nedenstående tabel angiver en ny metodeinddeling med udspecificering af kombinationerne med den behandlingsorienterede metode. Hvis der ikke er angivet, hvilken metode der forventes at følge efter den behandlingsorienterede metode, indgår sagerne under 'metode 4: den behandlingsorienterede metode', hvilket gør sig gældende for 4 sager, hvor man således kan formode, at der endnu ikke er påbegyndt et efterfølgende forløb.

Tabel. 5.50. Ny metodeinddeling

	Antal	Procent
Metode 2	70	51,5
Metode 1	17	12,5
Metode 3	15	11,0
Metode 4+1	10	7,4
Metode 4+2	9	6,6
Metode 5	6	4,4
Metode 4	4	2,9
Forventer metode 1	2	1,5
Forventer metode 5	2	1,5
Metode 4+3	1	,7
Total	136	100,0

Manglende oplysninger 2,2 %

En del af registreringskemaet omhandlede de forskellige redskaber og vejledningstilbud jobkonsulenterne kunne benytte som led i deres overordnede metodevalg. Tabellen nedenfor viser, hvilke redskaber der bliver benyttet i hvilket omfang i JFI.

Tabel 5.51. Redskabernes udbredelse i projektet

	Antal sager	Benyttet i procentdel af sagerne
Sundhedsteam	34	24,5 %
Sprogvejleder	17	12,2 %
Livsstilsvejledning	8	5,8 %
Kompetencekortet	8	5,8 %
Misbrugskonsulent	4	2,9 %
Mentor	4	2,9 %
Jobhjørnet	2	1,4 %
I alt	77	55,4 % (N = 139)

Sundhedsteamet er det vejledningstilbud, der er benyttet i flest sager. Dette team er involveret i en fjerdedel af alle sagerne. Sprogvejlederen har desuden været benyttet i 12 % af sagerne, Livsstilsvejledningen og Kompetencekortet er kun benyttet i 5,8 % af sagerne, Misbrugskonsulenten og mentorer har kun været benyttet i under 3 % af sagerne, og endelige har kun 1,4 % af klienterne benyttet jobhjørnets jobcafe. Det ses desuden af tabellen, at et eller flere af redskaberne har været i anvendelse i 77 sager i alt, hvilket betyder, at i ca. 45 % af sagerne, har ingen af ovenstående redskaber været i anvendelse.

Sammenhængen mellem redskabernes anvendelse og metodevalget viser, at de forskellige redskaber har været anvendt flest gange i kombination med den arbejdsmarkedsorienterede metode. Det hænger tæt sammen med at den arbejdsmarkedsorienterede metode gør sig gældende for størstedelen af sagerne (se tabel 8, bilag 10). Det synes derfor mere interessant at beregne, i hvor mange procent af sagerne med anvendelse af de forskellige metoder, redskaberne har været anvendt som et supplement.

Tabel 5.52. Redskabernes anvendelse inden for de enkelte metoder

		Sundheds- team	Sprog- vejleder	Livsstils- vejledning	Kompeten- cekort	Misbrugs- konsulent	Mentor	Total af samlet
Metode 1	Antal	8	2	1	1	0	0	12 af 17
	%	47,1 %	11,8 %	5,9 %	5,9 %	0 %	0 %	70,6 %
Forventer metode 1	Antal	0	0	0	0	0	0	0 af 2
	%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Metode 2	Antal	13	8	2	6	2	3	34 af 70
	%	18,6 %	11,4 %	2,9 %	8,6 %	2,9 %	4,3 %	48,6 %
Metode 3	Antal	2	1	0	0	0	0	3 af 15
	%	13,3 %	6,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	20,0 %
Metode 4	Antal	0	0	1	0	0	0	1 af 4
	%	0 %	0 %	25,0 %	0 %	0 %	0 %	25,0 %
Metode 4+1	Antal	5	3	2	0	0	0	10 af 10
	%	50,0 %	30,0 %	20,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Metode 4+2	Antal	5	2	2	1	2	1	13 af 9
	%	55,5 %	22,2 %	22,2 %	11,1 %	22,2 %	11,1 %	144,4 %
Metode 4+3	Antal	1	0	0	0	0	0	1 af 1
	%	100 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100 %
Metode 5	Antal	0	0	0	0	0	0	0 af 6
	%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Forventer metode 5	Antal	0	1	0	0	0	0	1 af 2
	%	0,0 %	50,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	50,0 %
Total	Antal	34	17	8	8	4	4	75 af 139
	%	24,5 %	12,2 %	5,7 %	5,7 %	2,9 %	2,9 %	54,0 %

Manglende oplysninger: 2,2 %

Note: Tabellens rækkeprocenter er udtryk for, i hvor mange procent af det samlede antal sager, hvor den pågældende metode er anvendt, det pågældende redskab har været i anvendelse. Eksempelvis er der 17 sager, hvor Metode 1 har været anvendt og i 8 (47,1 %) af disse sager, har der været kontakt med Sundhedsteamet.

Sundhedsteamet har været involveret i næsten halvdelen af de sager, hvor den samtaleorienterede metode har været anvendt, samt i de sager hvor den behandlingsorienterede metode har været suppleret med den samtaleorienterede og arbejdsmarkedsorienterede metode. Det mest benyttede redskab, inden for den arbejdsmarkedsorienterede metode er også Sundhedsteamet, men det har kun været involveret i ca. 19 % af sagerne. Mentorer har kun været anvendt i forbindelse med den arbejdsmarkedsorienterede metode og denne kombineret med behandling, hvorimod kompetencekortet også er benyttet ved disse metoder men også den samtaleorienterede metode, dog kun i 5,9 % af sagerne.

Tabellen viser desuden, at kombination af metode og redskaber er mindst benyttet i

forbindelse med den direkte metode og den opkvalificerende metode. Der benyttes også i mindre grad redskaber i forbindelse med den arbejdsmarkedsorienterede metode. Der benyttes dog i høj grad disse redskaber i forbindelse med den behandlingsorienterede og den samtaleorienterede metode, set i forhold til hvor stor en procentdel af sagerne i alt, redskaber har været benyttet.

Metodernes udbredelse lokalt

En del af evalueringsspørgsmålet går specifikt på, hvilke metoder, der anvendes i hvilke delprojekter. Dette spørgsmål er besvaret i nedenstående krydstabel.

Tabel 5.53. Metodevalget fordelt efter jobkonsulent

	Sprogcenter	JC Centrum	JC Syd	JC Nord	JC Vest 1	JC Vest 2	VIP2 1	VIP2 2	VIP2 3	Total
Metode 1	1	7	1	1	2	2	0	1	2	17
	5,9 %	41,2 %	5,9 %	5,9 %	11,8 %	11,8 %	0,0 %	5,9 %	11,8 %	100,0 %
Forv. metode 1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Metode 2	30	7	13	4	4	0	7	5	0	70
	42,9 %	10,0 %	18,6 %	5,7 %	5,7 %	0,0 %	10,0 %	7,1 %	0,0 %	100,0 %
Metode 3	1	0	2	1	0	0	0	1	10	15
	6,7 %	0,0 %	13,3 %	6,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	6,7 %	66,7 %	100,0 %
Metode 4	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4
	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100 %	100,0 %
Metode 4 + 1	0	1	0	3	0	3	0	3	0	10
	0,0 %	10,0 %	0,0 %	30,0 %	0,0 %	30,0 %	0,0 %	30,0 %	0,0 %	100,0 %
Metode 4 + 2	0	1	2	4	0	0	2	0	0	9
	0,0 %	11,1 %	22,2 %	44,4 %	0,0 %	0,0 %	22,2 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Metode 4 + 3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Metode 5	0	1	0	1	0	0	4	0	0	6
	0,0 %	16,7 %	0,0 %	16,7 %	0,0 %	0,0 %	66,7 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Forv. metode 5	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	50,0 %	50,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Total	32	17	18	15	8	6	14	10	16	136
	23,5 %	12,5 %	13,2 %	11,0 %	5,9 %	4,4 %	10,3 %	7,4 %	11,8 %	100,0 %

Sprogcenteret

Tabellen viser, at jobkonsulenten på Sprogcenteret langt overvejende benytter den arbejdsmarkedsorienterede metode. Konsulenten gør typisk det, at han indkalder klienten til en samtale, og enten har han allerede en praktikplads til dem inden de mødes, ellers begynder han at finde en praktikplads til klienten umiddelbart efter det første møde. Jobkonsulenten laver typisk 3 måneders praktikforløb, og følger op på

klienten halvvejs i forløbet. Inden klienten kommer ud i praktik, bruger jobkonsulenten tid på at fortælle om det danske arbejdsmarked og den danske kultur, da klienterne er meget nye i landet og ofte ikke har erfaring med det danske arbejdsmarked. Han mener, at det kan gøre, at mange konflikter kan undgås, der ellers kunne opstå grundet misforståelser. Jobkonsulenten benytter også at sende klienter i løntilskudsjob enten med det samme eller efter et praktikforløb, og giver udtryk for, at han forventer enten en ansættelse med løntilskud eller en ordinær ansættelse efter et praktikforløb. (Bilag 5) Konsulenten har kun benyttet Sundhedsteamet i en enkelt sag, og ellers har han ikke benyttet sig af nogen af de forskellige redskaber i tabel 5.51.

Jobcentrene

Jobcenter Centrum

Jobkonsulenten fra Jobcenter Centrum benytter meget varierede metoder i sit arbejde i JFI. Hun benytter især den samtaleorienterede og arbejdsmarkedsorienterede metode. Hun har dog i enkelte sager haft klienter i behandling og efterfølgende benyttet enten metode 1 eller 2, og hun har i en enkelt sag også benyttet den direkte metode. (Tabel 5.53.) Specielt for jobkonsulenten er, at hun benytter sig af hjemmebesøg med sine klienter, da hun finder det fordelagtigt for klienterne, at kunne mødes i deres hjemlige rammer. Hun hjælper desuden sine klienter med mange forskellige praktiske ting, hvilket kan være alt fra at søge ydelser til at tage med dem i statsamtet. Hun opbygger på den måde et meget nært og personligt forhold til sine klienter. Hun hjælper med det praktiske, da hun mener, at de mere praktiske problemer skal løses, inden klienten kan være parat til at indgå på arbejdsmarkedet; 'skidt skal fejes væk, før gulvet kan vaskes', som jobkonsulenten siger. Det tætte forhold og en hyppig opfølgning gør ifølge konsulenten, at der skabes en stor fortrolighed mellem jobkonsulent og klient, hvilket kan gøre, at væsentlige informationer kommer frem i forhold til deres muligheder for permanente forsørgelsessituationer. (Bilag 5) Jobkonsulenten har benyttet Sundhedsteamet i fire af sine sager, Sprogvejlederen har været inde over tre af sagerne og Livsstilsvejledningen har været benyttet i to af sagerne.

Jobcenter Syd

Jobkonsulenten fra Jobcenter Syd benytter sig jf. tabel 5.53. primært af den arbejdsmarkedsorienterede metode. Der er enkelte sager, hvor der har været brug for behandling, men når klienten er i bedring, skal den arbejdsmarkedsorienterede metode også benyttes her. Desuden har jobkonsulenten i en enkelt sag benyttet den samtaleorienterede metode og i to sager den opkvalificerende metode. Jobkonsulenten mener, at det er vigtigt at udfordre klienterne, så selvom de ikke føler sig parate eller ønsker at komme i praktik, så skal de det alligevel. Han mener, at udfordringer kan gøre, at klienterne oplever at kunne mere, end de troede, og derved får en personlig sejr. Han sender typisk klienterne i praktik uden at informere om det danske arbejdsmarked, da han mener, at for mange oplysninger kan virke skræmmende for klienterne. De skal i stedet gøre sig nogle erfaringer, og så kan informationen komme løbende. Jobkonsulenten laver meget hyppig opfølgning på arbejdspladsen hos sine klienter i praktik. På den måde har klienten en støtte og virksomhederne har mindre arbejde

forbundet med at have praktikanter. Hvis klienterne har mindre fysiske eller psykiske problemer, mener han, at disse problemer muligvis kan afhjælpes ved at komme i gang med et praktikforløb, og han bruger derfor ikke nødvendigvis tid på at få sådanne problemer løst, inden klienterne kommer i praktik. (Bilag 5) Jobkonsulenten har benyttet Sundhedsteamet i 6 af sine 18 sager. Han har desuden haft en enkelt klient til Livsstilsvejledning og en anden til Misbrugskonsulenten.

Jobcenter Nord

Jobkonsulenten fra Jobcenter Nord benytter mange forskellige metoder i sit arbejde jf. tabel 5.53. Den mest benyttede metode er den behandlingsorienterede metode, som har været benyttet i 8 af jobkonsulentens 15 sager. Denne metode har været kombineret med både den arbejdsmarkedsorienterede, samtaleorienterede og opkvalificerende metode. Hun har benyttet den rene arbejdsmarkedsorienterede metode i fire af sine sager. Desuden har hun benyttet den rene samtaleorienterede metode en gang, hvilket også gør sig gældende for den direkte metode og den opkvalificerende metode. Jobkonsulenten arbejder altså med meget varierende metoder alt efter den enkelte klient. Hun benytter som den eneste i projektet sig af, at gå ture med sine klienter, som noget helt særligt. Det gør hun for at få klienterne ud af sin isolation og vise dem nogle gode lokaliteter, de kan besøge. (Bilag 5) Jobkonsulenten har benyttet Sundhedsteamet i 9 af sine 15 sager. Hun føler, at Sundhedsteamet er et godt redskab til at vurdere sine klienters videre forløb, hvorfor Sundhedsteamet ofte bliver inddraget i starten af nye sager (bilag 5). Fire af klienterne har fået tilsagn af virksomheden om at de vil få udleveret et kompetencekort. Livsstilsvejledningen og Sprogvejlederen er inddraget i to sager hver, og endelig har Misbrugsvejlederen været inddraget i en enkelt af jobkonsulentens sager.

Jobcenter Vest

Den første af jobkonsulenterne fra Jobcenter Vest benytter oftest den samtaleorienterede metode, jf. tabel 5.53. Konsulenten benytter praktik i mange af sine sager, men praktikforløbet er først igangsat meget sent i forløbet, hvor der forinden er brugt megen energi på blandt andet samtaler. Jobkonsulenten besøger, som jobkonsulenten på Jobcenter Centrum, nogle af sine klienter i hjemmet. Hun besøger dog kun klienter med familie og ikke eksempelvis enlige mænd. Hjemmebesøgene giver en unik indsigt i de familiemæssige rammer, og dermed giver en indsigt i klienten, der ellers ikke ville være opnået, hvis samtalen foregik på jobkonsulentens kontor. (Bilag 5) Den anden jobkonsulent fra Jobcenter Vest benytter også primært den samtaleorienterede metode over for sine klienter, eller den behandlingsorienterede metode efterfulgt af den samtaleorienterede metode, jf. tabel 5.53. Begge jobkonsulenter bruger typisk megen tid på udredning af den enkelte klient, for på den måde at finde frem til klientens ressourcer og barrierer. I denne udredningsproces inddrages Sundhedsteamet ofte. (Bilag 5) Den ene jobkonsulent har benyttet sig af Sundhedsteamet i halvdelen af sine sager samt Misbrugskonsulenten og Livsstilsvejledningen i enkelte. Den anden jobkonsulent har

udelukkende benyttet Sundhedsteamet⁵.

VIP2

Den første jobkonsulent i VIP2 benytter sig hovedsagligt af den arbejdsmarkedsorienterede metode, hvor han efter en indledende samtale eller to finder en praktikplads eller et løntilskudsjob til sine klienter, jf. tabel 5.53. Han laver deciderede jobpakker til sine klienter, hvor virksomheden og jobkonsulenten indgår aftaler om et forløb der omfatter praktik efterfulgt af en løntilskudsansættelse og endelig en ordinær ansættelse af klienten. Jobkonsulenten skitserer forløbene for klienterne, da han mener, at dette motiverer dem til at indgå i forløbet, da de kan se målet for enden. (Bilag 5) Konsulenten har også benyttet den direkte metode for nogle af sine klienter, hvor disse er kommet direkte i en permanent forsørgelsessituation uden forudgående afprøvning på arbejdsmarkedet eller opkvalificering (Tabel 5.53). Konsulenten har benyttet sig af mange af redskaberne i projektet; Sprogvejlederen, Sundhedsteamet, Livsstilsvejledningen, Mentorer og Kompetencekortet.

Den anden jobkonsulent i VIP2 benytter også primært den arbejdsmarkedsorienterede metode i sit arbejde i JFI, jf. tabel 5.53. Hun benytter dog også i flere tilfælde den behandlingsorienterede metode kombineret med den samtaleorienterede metode. Hun har benyttet den opkvalificerende metode for en klient og det samme med den rene samtaleorienterede metode. Jobkonsulenten benytter således flere forskellige typer metoder for sine klienter. Når hun benytter arbejdsmarkedsforløb for sine klienter søger hun, som førstnævnte jobkonsulent i VIP2, at lave jobpakker for klienterne. Hun vil dog ikke indvie klienterne i disse aftaler, da hun ser risiko for at klienterne ikke gennemfører forløbet og dermed oplever et personligt nederlag. Når klienten er i praktik følger hun op med samtaler i det omfang, det er nødvendigt. Det kan være alt fra en gang om ugen til en gang om måneden. Jobkonsulenten har benyttet sig meget af Sprogvejlederen i sit arbejde, og hun finder dette samarbejde meget udbytterigt. Sprogvejlederen har været konsulteret i forhold til vurderinger af klienternes muligheder for arbejdsmarkedsforløb, ved samtaler i Sundhedsteamet, samt generelt i forhold til vejledning omkring hvordan jobkonsulenten og klienten bedst muligt kan kommunikere med hinanden. (Bilag 5) Jobkonsulenten har som nævnt også benyttet sig af Sundhedsteamet, og hun har brugt Kompetencekortet. Hun ønsker desuden, at man i JFI i højere grad prøver mere alternative metoder af, hvilket hun måske vil gøre i fremtiden.

Den sidste jobkonsulent fra VIP2 benytter jf. figur 5.46. primært den opkvalificerende metode, hvor klienterne via kurser eller lignende opkvalificeres i forhold til arbejdsmarkedet. Hun har også en del sager, hvor der på nuværende tidspunkt er behandlingsforløb igangsat, men hvor hun ikke har taget stilling til, hvilken metode der skal igangsættes efterfølgende. Jobkonsulenten har desuden i en enkelt sag benyttet den samtaleorienterede metode. Hun lægger generelt megen vægt på at motivere klienten til

⁵ Jobkonsulenten har oplyst, at grunden til, at hun ikke benytter Kompetencekortet, er, at hun ikke har fået nogen oplysninger om dette redskab. Hun ved derfor ikke, hvad dette redskab indebærer og benytter det derfor ikke i sit arbejde i JFI.

at indgå i forløbet, således at deres reelle ressourcer kommer til udtryk, og de rent faktisk er samarbejdsvillige i forhold til en afklaring. Af jobkonsulentens 16 sager har hun kun inddraget Sundhedsteamet i en enkelt og Livsstilsvejlederen også kun i en enkelt sag. De øvrige redskaber har ikke været benyttet.

Sammenhæng mellem metodebrug og kontekst og klientressourcer

I dette afsnit undersøges om konteksten har nogen betydning for metodevalget, samt om man kan se nogen sammenhæng mellem klienternes ressourcer og valget af metoder.

Konteksten

Først og fremmest ses en tendens til at jobkonsulenter med anden uddannelse end socialrådgiver, og som anvender sit netværk i erhvervslivet aktivt benytter den arbejdsmarkedsorienterede metode i større udstrækning end de øvrige jobkonsulenter. Se tabel 5.54. nedenfor.

Tabel 5.54. Uddannelsesbaggrund og brug af netværk fordelt efter metodeanvendelse

		Socialrådgiver uden netværk	Anden uddannelse uden netværk	Anden uddannelse med netværk	Total
Metode 1	Antal	4	10	3	17
	%	23,5 %	58,8 %	17,6 %	100,0 %
Forventer metode 1	Antal	0	2	0	2
	%	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %
Metode 2	Antal	0	24	46	70
	%	0,0 %	34,3 %	65,7 %	100,0 %
Metode 3	Antal	10	2	3	15
	%	66,7 %	13,3 %	20,0 %	100,0 %
Metode 4	Antal	4	0	0	4
	%	100,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Metode 4 + 1	Antal	3	1	6	10
	%	30,0 %	10,0 %	60,0 %	100,0 %
Metode 4 + 2	Antal	0	3	6	9
	%	0,0 %	33,3 %	66,7 %	100,0 %
Metode 4 + 3	Antal	0	0	1	1
	%	0,0 %	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Metode 5	Antal	0	1	5	6
	%	0,0 %	16,7 %	83,3 %	100,0 %
Forventer metode 5	Antal	1	0	1	2
	%	50,0 %	0,0 %	50,0 %	100,0 %
Total	Antal	22	43	71	136
	%	16,2 %	31,6 %	52,2 %	100,0 %

Chi sq: 85,695, p < 0,000. Gamma: 0,035, p < 0,762
Manglende oplysninger: 2,2 %

Metode 5 benyttes også i større udstrækning af konsulenter med en anden uddannelse end socialrådgivere, og som benytter deres netværk aktivt. Metode 3 benyttes mest af socialrådgiverne ansat i projektet. Det skal bemærkes at gamma-værdien ikke er

signifikant, hvilket højst sandsynligt skyldes metodernes nominalskalaniveau, og at metodernes rækkefølge i tabellen ikke er logisk sammenhængende med den uafhængige variabel.

Nedenstående tabel viser, at metode 1 og 3 anvendes oftest af konsulenter med ansvaret for hele sagen, og som ikke sparrer med sagsbehandleren.

Tabel 5.55. Sagstype og sparring fordelt efter metodebrug

	Hele sagen og ingen sparring	Hele sagen og sparring	Delsag og sparring	Total
Metode 1	10	5	2	17
Forventer metode 1	0	2	0	2
Metode 2	17	19	34	70
Metode 3	11	2	2	15
Metode 4	4	0	0	4
Metode 4 + 1	4	3	3	10
Metode 4 + 2	3	2	4	9
Metode 4 + 3	0	0	1	1
Metode 5	5	0	1	6
Forventer metode 5	1	1	0	2
Total	55	34	47	136

Chi sq: 39,879, $p < 0,002$. Gamma: -0,118, $p < 0,274$
Manglende oplysninger: 2,2%

Metode 2 anvendes i stor udstrækning for alle konteksttyper, men i størst udstrækning for konsulenter med sagen som delsag. Metode 4 kombineret med andre metoder anvendes også stort set lige meget alt efter konteksttypen.

Klientens ressourcer

I nedenstående tabel ses sammenhængen mellem hvor mange ressourcer klienterne har og metodeanvendelsen i JFI. Tabellen viser, at metode 1, den samtale orienterede metode, udelukkende anvendes over for klienter med meget få eller få ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet. Metode 2 anvendes stort set lige meget, alt efter om klienten har meget få, få eller middel med ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet.

Tabel 5.56. Klientens ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet fordelt efter metodeanvendelsen

		Meget få ressourcer	Få ressourcer	Middel ressourcer	Total
Metode 1	Antal	6	11	0	17
	%	35,3 %	64,7 %	0,0 %	100,0 %
Forventer metode 1	Antal	1	1	0	2
	%	50,0 %	50,0 %	0,0 %	100,0 %
Metode 2	Antal	21	24	25	70
	%	30,0 %	34,3 %	35,7 %	100,0 %
Metode 3	Antal	1	12	2	15
	%	6,7 %	80,0 %	13,3 %	100,0 %
Metode 4	Antal	3	1	0	4
	%	75,0 %	25,0 %	0,0 %	100,0 %
Metode 4 + 1	Antal	3	7	0	10
	%	30,0 %	70,0 %	0,0 %	100,0 %
Metode 4 + 2	Antal	4	5	0	9
	%	44,4 %	55,6 %	0,0 %	100,0 %
Metode 4 + 3	Antal	0	1	0	1
	%	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %
Metode 5	Antal	2	3	1	6
	%	33,3 %	50,0 %	16,7 %	100,0 %
Forventer metode 5	Antal	1	0	1	2
	%	50,0 %	0,0 %	50,0 %	100,0 %
Total	Antal	42	65	29	136
	%	30,9 %	47,8 %	21,3 %	100,0 %

Chi sq: 34,135, $p < 0,012$. Gamma: -0,058, $p < 0,565$.
Manglende oplysninger: 2,2 %

Metode 3, den opkvalificerende metode, anvendes typisk over for klienter med få ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet. Metode 4, Den behandlingsorienterede metode, anvendes, som metode 1, udelukkende over for klienter med meget få eller få ressourcer. Det gør sig også gældende for alle de anvendte kombinationer med andre metoder efterfølgende. Metode 5, den direkte metode, er anvendt over for både klienter med meget få, få eller middel ressourcer.

Klientens ressourcer synes altså at spille en rolle, når jobkonsulenten vælger, hvilken metode der skal anvendes. Der er dog også metoder, eksempelvis metode 2, hvor der ikke ses sammenhæng mellem ressourcer og metodeanvendelse, hvilket viser, at denne metode anvendes over for meget forskellige klienter ressourcemæssigt.

Sammenhæng mellem metodeanvendelsen og den afhængige variabel

I denne afsluttede del af del 3, ønskes det klarlagt om der ses en sammenhæng mellem metodevalget og antallet af klienter, der kommer i en permanent forsørgelsessituation. Altså om der ses en tendens til at visse metoder er mere effektive i forhold til at bringe klienterne i en permanent forsørgelsessituation. Først ses nærmere på den bivariate sammenhæng, hvorefter der kontrolleres for andre variabler med mulig betydning for metodernes sammenhæng med den afhængige variabel (jf. figur 5.3.).

I denne analyse vælges at sortere sager fra, hvor ingen metodeanvendelse endnu er

benyttet, jf. den forventede metodeanvendelse, da metoderne ikke af den grund kan tillægges en betydning i forhold til den afhængige variabel.

Nedenstående tabel viser sammenhængen mellem metodeanvendelsen og hvor mange klienter, der er bragt i en permanent forsørgelsessituation, samt hvor tætte de er på denne umiddelbart.

Tabel 5.57. Permanent forsørgelsessituation fordelt efter anvendt metode

		Ja	Næsten	Nej	Total
Metode 1	Antal	2	2	13	17
	%	11,8 %	11,8 %	76,5 %	100,0 %
Metode 2	Antal	18	29	22	69
	%	26,1 %	42,0 %	31,9 %	100,0 %
Metode 3	Antal	2	5	8	15
	%	13,3 %	33,3 %	53,3 %	100,0 %
Metode 4	Antal	0	0	4	4
	%	0,0 %	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Metode 4 + 1	Antal	0	2	8	10
	%	0,0 %	20,0 %	80,0 %	100,0 %
Metode 4 + 2	Antal	1	0	8	9
	%	11,1 %	0,0 %	88,9 %	100,0 %
Metode 4 + 3	Antal	0	0	1	1
	%	0,0 %	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Metode 5	Antal	5	1	0	6
	%	83,3 %	16,7 %	0,0 %	100,0 %
Total	Antal	28	40	67	135
	%	20,7 %	29,6 %	49,6 %	100,0 %

Chi sq: 46,937, $p < 0,000$. Gamma: 0,162, $p < 0,169$

Manglende oplysninger: 2,9 %

Tabellen viser, at metode 5, den direkte metode, er den mest effektive i forhold til at bringe klienter i en permanent forsørgelsessituation. 5 ud af 6 er i en permanent forsørgelsessituation og den sidste er tæt på. Metode 2, den arbejdsmarkedsorienterede metode er den næstmest effektive metode. Her er 26 % af klienterne, udsat for metoden, kommet i en permanent forsørgelsessituation på nuværende tidspunkt, og 42 % er tæt på at blive afklarede til job eller uddannelse. 13 % af klienterne, der har modtaget hjælp konsulentbistand efter metode 3, den opkvalificerende metode, er på nuværende tidspunkt afklarede. Der er ligeledes kun 12 % af klienterne, der har modtaget en samtaleorienterede metode, metode 1, der på nuværende tidspunkt er i en permanent forsørgelsessituation, og også kun 12 % er umiddelbart tæt på en afklaring. Metode 4 er på kort sigt den mindst effektive metode, da kun 1 ud af i alt 24 klienter, der har modtaget metoden, er kommet i en permanent forsørgelsessituation.

Tidligere i tabel 5.56. sås, at metode 5 og 2 netop var de metoder, der blev anvendt uafhængig af klienternes ressourcer, således at metoderne blev anvendt både over for de klienter der har meget få, få og middel ressourcer over for arbejdsmarkedet. Det er dog ligeledes blevet påvist, at jo flere ressourcer, klienterne har, des flere kommer i en permanent forsørgelsessituation (jf. tabel 5.46). Ligeledes er det påvist, at metode 2 anvendes mest af jobkonsulenten på Sprogcentret, hvis sager udgør en stor andel af

datamaterialet, og at klienterne på Sprogcenteret er mere ressourcestærke end de øvrige klienter, og dermed kan dette have betydning for resultaterne. Man kan derfor formode, at ressourcerne er af større betydning end den konkrete metodeanvendelse.

Hvis vi ser nærmere på hvilken permanent forsørgelsessituation, de forskellige metoder har bragt klienterne i, ses nedenstående sammenhæng.

Tabel 5.58. Type af permanent forsørgelsessituation fordelt efter anvendt metode

		Ordinært job	Fleksjob	Uddannelse	Pension	Selvforsørgende	Total
Metode 1	Antal	0	0	0	2	0	2
	%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %
Metode 2	Antal	12	3	4	0	0	19
	%	63,2 %	15,8 %	21,1 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Metode 3	Antal	0	0	1	0	1	2
	%	0,0 %	0,0 %	50,0 %	0,0 %	50,0 %	100,0 %
Metode 4+2	Antal	0	1	0	0	0	1
	%	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Metode 5	Antal	4	0	1	0	0	5
	%	80,0 %	0,0 %	20,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Total	Antal	16	4	6	2	1	29
	%	55,2 %	13,8 %	20,7 %	6,9 %	3,4 %	100,0 %

Tabellen viser, at de to sager, hvor metode 1 har ført til en afklaring, er alle endt med afklaring til pension. Metode 2 fører typisk til et ordinært job (63 % af de afsluttede sager), uddannelse (21 % af sagerne) eller fleksjob (16 % af sagerne). Metode 3 har ført en klient i uddannelse og en anden er blevet selvforsørgende. Den behandlingsorienterede metode kombineret med den arbejdsmarkedsorienterede metode har ført en klient i fleksjob. Endelig har metode 5, den direkte metode, ført fire klienter i ordinært job og en enkelt i uddannelse.

Det er ikke muligt at lave en multivariat analyse af datamaterialet, da dette endnu er meget spinkelt, grundet den nylige opstart. Det giver derfor for små delmængder, at udregne partielle gamma-værdier fra, hvorfor signifikansniveauet bliver alt for lille. Det er heller ikke muligt få signifikante værdier ved anvendelse af Fischers Exact metode, hvilken er afprøvet på datamaterialet. Der ses dog en tendens til, at både metodevalget og klienternes ressourcegrundlag spiller en væsentlig rolle i forhold til den afhængige variabel. Deres indbyrdes styrkeforhold kan dog ikke afdækkes i denne indledende evaluering af projektet.

Umiddelbart synes det derfor at være metode 5 og 2, der er mest effektive i forhold til at bringe klienter i en permanent forsørgelsessituation. Det er dog meget væsentligt at se disse resultater i lyset af den korte 'levetid' af projektet. På den måde bliver det yderst interessant at se på om disse klienter, der typisk er kommet væsentligt tidligere på arbejdsmarkedet, end de klienter, der udsættes for de øvrige metoder i projektet, kan fastholdes i deres permanente forsørgelsessituation, eller om de hurtigt falder fra igen. Og om de klienter, der kommer senere i en permanent forsørgelsessituation, omvendt har en højere fastholdelsesprocent, da de forinden er blevet opkvalificeret, behandlet mv.

6. Konklusion og perspektivering

I denne evaluering er formålet at besvare nedenstående evalueringsspørgsmål;

Hvilke metoder anvendes af JFI-jobkonsulenterne for at bringe udvalgte flygtninge og indvandrere i en permanent forsørgelsessituation i Århus Kommune, og hvilke metoder har hidtil haft størst effekt?

Evalueringsspørgsmålet er besvaret via den realistiske evalueringsmodel og grounded theory tilgangen. På baggrund af interviews med samtlige jobkonsulenter i projektet og chefen for projektet er der udledt en række kvantitative variabler, der er registreret for samtlige ledige flygtninge indvandrere involveret i projektet. Ud fra den kvantitative analyse kan effekterne af metodeanvendelsen vurderes.

Metodeanvendelsen i JFI

Der kan overordnet siges at være fem metoder, jobkonsulenterne anvender i varieret grad i forhold til deres klienter. De fem overordnede metoder er udledt kvalitativt på baggrund af interviews med jobkonsulenterne, og er efterfølgende registreret kvantitativt på sagsniveau for på den måde at kunne registrere metodernes udbredelse.

Den arbejdsmarkedsorienterede metode er den mest udbredte metode i JFI. Et typisk forløb for klienten foregår således: Jobkonsulenten indkalder klienten til en samtale, hvor jobkonsulent og klient lærer hinanden at kende. Der spørges ind til fremtidsdrømme og beskæftigelsesønsker, og på baggrund af disse oplysninger, samt øvrige oplysninger om klientens ressourcer, vurderer jobkonsulenten, hvilken retning klienten skal i for at kunne indfri et realistisk mål. Næste skridt er typisk, at jobkonsulenten søger en praktikplads til klienten, så vidt muligt ud fra klientens egne ønsker. Der indgås aftale med en privat virksomhed om et praktikforløb og/eller en ansættelse med løntilskud for klienten, typisk på et møde hvor både virksomheden, klienten og jobkonsulenten er til stede. Inden klienten starter i praktik, bruges der tid på at forklare om det danske arbejdsmarked, for på den måde at foregribe og forhindre eventuelle konflikter. Praktikforløbene er typisk mellem en og tre måneder. Der følges løbende op i virksomheden undervejs. Der benyttes typisk ikke ret mange af de forskellige vejledningsforløb i kombination med den arbejdsmarkedsorienterede metode. Det redskab der oftest benyttes er Sundhedsteamet. Der er ligeledes enkelte klienter, der har tilknyttet en mentor og som får udleveret et kompetencekort efter forløbet i virksomheden. Den arbejdsmarkedsorienterede metode er mest udbredt hos jobkonsulenten på Sprogcenteret og jobkonsulenten ved Jobcenter Syd. Metoden anvendes dog i mindre omfang hos langt de fleste jobkonsulenter. Metoden anvendes over for klienter med meget varierede ressourcer.

Den behandlingsorienterede metode er næstmest anvendt i JFI. Metoden betyder, at jobkonsulenten efter en eller flere samtaler med klienten, indstiller klienten til behandling og derefter stiller sagen i bero indtil væsentlige helbreds-mæssige barrierer er behandlet

eller i bedring. Behandlingen kan både være ved læge, psykolog, misbrugsvejleder, fysioterapeut eller lignende. Efterfølgende vælger jobkonsulenten at bygge en anden metode ovenpå, hvilket oftest er den samtaleorienterede metode eller den arbejdsmarkedsorienterede metode. Den behandlingsorienterede metode benyttes mest af jobkonsulenten i Jobcenter Nord men også af mange af de andre jobkonsulenter. Den behandlingsorienterede metode suppleres ofte med Sundhedsteamet, Livsstilsvejledningen og Sprogvejlederen. Metoden anvendes typisk over for klienter med meget få ressourcer.

Den samtaleorienterede metode er den tredje mest udbredte metode i JFI. Konsulenter, der anvender den pågældende metode, bruger megen tid på at mødes med klienten og have samtaler med denne. På den måde søges der at finde frem til klientens ressourcer og barrierer i forhold til arbejdsmarkedet. Samtalerne skal ligeledes søge at skabe motivation hos klienten, så denne vil samarbejde med jobkonsulenten i forhold til en afprøvning på arbejdsmarkedet. Ved samtalerne bruges bl.a. tid på at orientere om det danske arbejdsmarked samt på vejledning i forhold til eksempelvis søgning af diverse ydelser eller lignende. Der ydes typisk også hjælp til en række praktiske ting, så som eksempelvis institutionspladser til børnene. Klienten bringes muligvis i et forløb på arbejdsmarkedet, men dette foregår langt senere i forløbet, end i den arbejdsmarkedsorienterede metode. Metoden suppleres ofte med vejledning hos Sundhedsteamet. Sprogvejlederen og Livsstilsvejledningen er også inddraget men i væsentlig mindre omfang. Enkelte har lavet aftaler om kompetencekort, hvis en klient er kommet i et praktikforløb. Den samtaleorienterede metode er mest udbredt i Jobcenter Vest og Centrum. Metoden anvendes kun over for klienter med meget få eller få ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet.

Den fjerde og næstmindst udbredte metode er *den opkvalificerende metode*. Denne metode omfatter forløb, hvor klienten søges opkvalificeret via kurser eller lignende, inden denne kommer i kontakt med arbejdsmarkedet. Kurserne skal både opkvalificere men også afklare klienten i forhold til fremtidig beskæftigelse. Efter et opkvalificeringsforløb kommer klienten typisk i et arbejdsmarkedsforløb. Metoden er mest udbredt hos én af jobkonsulenterne i VIP2, men også anvendt i andre delprojekter. Enkelte forløb er blevet suppleret med vejledning hos Sundhedsteamet og Sprogvejlederen, men typisk inddrages ingen af de forskellige vejledningstilbud. Metoden bruges oftest over for klienter med få ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet.

Den sidste og mindst anvendte metode i JFI er *den direkte metode*. Forløbet starter med et møde med jobkonsulenten, og det næste skridt er at bringe klienten direkte i en permanent forsørgelsessituation. Dette er typisk ordinært job, men en enkelt klient er også bragt direkte i gang med et uddannelsesforløb. Der anvendes typisk ingen af de forskellige vejledningsforløb i JFI. Den direkte metode er mest udbredt hos den ene af jobkonsulenterne i VIP2, men anvendes også i andre delprojekter dog i mindre udstrækning. Metoden er blevet anvendt over for klienter med meget forskellige ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet.

Metodernes effekt

I JFI er ca. 21 % af i alt 139 klienter (29 klienter) bragt i en permanent forsørgelsessituation pr. ultimo juni 2008. Der er desuden ca. 29 % af klienterne, der umiddelbart synes tæt på at komme enten i arbejde eller under uddannelse. 57 % af klienterne i en permanent forsørgelsessituation er kommet i ordinært job, 20 % er kommet under uddannelse og 13 % er kommet i fleksjob. De resterende er enten blevet afklaret til pension eller er blevet selvforsørgende.

Den direkte metode har været anvendt i 6 sager, og af dem er de 5 kommet i en permanent forsørgelsessituation (83 %), og den sidste klient er tæt på en afklaring. Denne metode synes mest effektiv i forhold til at afklare til en permanent forsørgelsessituation. Den arbejdsmarkedsorienterede metode har været anvendt i 69 sager i alt, og 18 af disse klienter er bragt i en permanent forsørgelsessituation (26 %) og ydermere 42 % synes tæt på en afklaring. Den opkvalificerende metode er blevet anvendt i 15 sager, og de 2 af dem er afsluttede (13 %), og yderligere 33 % synes tæt på en afklaring. Den samtaleorienterede metode har været anvendt i 17 sager, og af dem er 2 afsluttede (12 %), og kun 12 % synes tæt på en afklaring. Den behandlingsorienterede metode har været anvendt i 24 sager i alt, og metoden kombineret med den arbejdsmarkedsorienterede metode har bragt én klient i en permanent forsørgelsessituation (4 %). To klienter synes tæt på en afklaring (8 %).

Det har ikke været muligt at lave en multivariat analyse af datamaterialet grundet dets begrænsede omfang, hvorfor det ikke har været muligt at kontrollere for klienternes ressourcer eller de forskellige kontekstvariabler i analysen. Det har dog tidligere været påvist, at der var en signifikant sammenhæng mellem klienternes ressourcer og den afhængige variabel, således at de klienter med flest ressourcer også var dem, der typisk var kommet i en permanent forsørgelsessituation.

Jobkonsulenten på Sprogcenteret er den jobkonsulent i projektet der har bragt flest klienter i en permanent forsørgelsessituation (11 klienter). Konsulenten fra Jobcenter Syd har afklaret 6 klienter, og den ene af jobkonsulenterne fra VIP2 har bragt 5 klienter i en permanentforsørgelsessituation. De resterende 7 klienter, der er kommet i en permanent forsørgelsessituation fordeler sig mellem de øvrige jobkonsulenter i projektet.

Den direkte metode synes altså umiddelbart mest effektiv i forhold til at bringe klienterne i en permanent forsørgelsessituation. Metoden er desuden blevet brugt over for klienter med meget varierende ressourcer og stadig med succes. Dog er metoden en af de mindst benyttede i JFI på nuværende tidspunkt. Den arbejdsmarkedsorienterede metode er den mest udbredte i projektet, og den metode der synes næstmest effektiv. Metoden er ligesom den direkte metode blevet benyttet over for klienter med meget varierende ressourcer, og stadig med forholdsvis stor succes. Den behandlingsorienterede og samtaleorienterede metode er begge forholdsvis meget udbredt i projektet, men synes de metoder med mindst effekt. Disse metoder benyttes dog typisk over for klienter med meget få ressourcer, og derfor kan disse klienter være sværere at bringe i en permanent

forsørgelsessituation. Tallene i denne evaluering taler dog for at udbrede den direkte metode og den arbejdsmarkedsorienterede metode i større udstrækning i projektet, og anvende metoderne over for klienter med meget forskellige ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet. Dog synes det at spille en rolle for metoderne effekt, at klienterne udsat for den direkte metode og den arbejdsmarkedsorienterede metode generelt er mere ressourcestærke end de øvrige klienter.

Da projektet er helt nystartet vil denne evaluering kun give et indblik i metodernes effekt på kort sigt. Det er derfor ikke muligt at konkludere, hvilke metoder der rent faktisk bidrager til, at klienterne kan fastholdes i den pågældende permanente forsørgelsessituation. Det kan derfor meget vel være sådan, at de metoder, der på nuværende tidspunkt ikke synes effektive, rent faktisk er de metoder, der på længere sigt ruste klienterne til at komme i en mere varig permanent forsørgelsessituation.

Perspektivering

De klienter, der er omfattet af denne undersøgelse er nogle af de allersværeste at bringe i arbejde. Fokus i dette speciale har ikke været på gruppen af klienter, men derimod på de ansatte i projektet JFI og deres arbejdsmetoder. Det er derfor ikke forsøgt besvaret, hvad de væsentligste årsager til klienternes ledighed er. Det er dog et faktum, at flygtninge og indvandrere fra ikke-vestlige lande udgør en stor del af den samlede gruppe af ledige i Danmark i disse år. Det har således vist sig, at de svageste flygtninge og indvandrere således er nogle af de sidste, der om muligt bringes i arbejde i en periode med megen lav ledighed i det danske samfund.

Evalueringen har dog vist, at det er muligt at bringe visse af klienterne i arbejde, og at mange synes at være tæt på en afklaring. Projektet løber i en 4-årig periode, og man kan således formode, at det samlede antal afklarede klienter vil stige væsentligt gennem de fire år indtil projektet afsluttes i 2010.

Man kan dog frygte, at mange af klienterne falder fra igen og igen overgår til ledighed, enten grundet et personligt valg, dårlige præstationer eller grundet fyring eller lignende fra arbejdsgiveren. I tilfælde af økonomisk stagnation eller recession, er det typisk sådan, at de svageste medarbejdere bliver afskediget først, og det kan formodes ofte at være en ressourcesvag flygtning/indvandrer, der er blevet ansat via projektet JFI. Spørgsmålet er således, om det blot er en stakket frist for de nyafklarede på arbejdsmarkedet.

Det bliver af den årsag endnu mere interessant at følge projektet i hele perioden og en årrække fremover for at kunne dokumentere gennemførselsprocenten på klienter, der overgår til uddannelse og fastholdelsen for klienter der er overgået til ordinært job eller fleksjob. En senere evaluering, med endnu flere cases, vil også kunne bidrage til nogle mere præcise analyser både med hensyn til metodeanvendelsen og effekterne af metodebrugen.

Litteraturliste

Agresti, Alan og Finlay, Barbara (1999): *Statistical Methods for the Social Sciences*, Prentice-Hall

Andersen, Lars Ørum og Jakobsen, Karsten Ull (2004): *Introduktion til statistik med SPSS*, Samfundslitteratur

Arbejdsmarkedsstyrelsen (2005): *En ny chance for alle. Indvandrernes beskæftigelse: Kommunernes indsats – og mangel på samme*, Beskæftigelsesministeriet

Bach, Henning Bjerregård og Larsen, Henning (2008): *300-timers-reglen – Betydningen af 300-timers-reglen for gifte kontanthjælpsmodtagere*, Socialforskningsinstituttet

Bolvig, Iben m.fl. (2001): *Effekter af aktiveringsindsatsen i Århus Kommune*, Centre for labour market and social research

Dahler-Larsen, Peter og Krogstrup, Hanne (2004): *Nye Veje i Evaluering*, Systime Academic

Dahler-Larsen, Peter og Krogstrup, Hanne (2005): *Tendenser i Evaluering*, Syddansk Universitetsforlag

Danmarks Statistik

Dansk Arbejdsgiverforening; *Arbejdsmarkedsrapport 2005*

Emerek, Ruth (2003): *Integration – eller inklusion? Den danske diskussion om integration*. Aalborg Universitet: AMID Working Paper Series 31/2003.

Glaser, Barney G. (1978): *Theoretical Sensitivity Advances in the Methodology of Grounded Theory*, Sociology Press

Hansen, Finn Kenneth (1999): *Fra welfare to workfare*, Social Kritik nr. 59-60

Hansen, Finn Kenneth og Hansen, Henning (2004): *Starthjælp og introduktionsydelse – hvordan virker ydelserne?*, Center for Alternativ Samfundsanalyse

Heinesen, Eskil m.fl. (2004): *Kommunernes integrationsindsats og integrationssucces*, Socialforskningsinstituttet, AKF Forlaget

Hellevik, Ottar (2006): *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*, Universitets-

forlaget

Hohen, Pernille m.fl. (2007): *Den korteste vej til arbejdsmarkedet. En kvalitativ undersøgelse af indsatsen over for ikke-arbejdsmarkedsparede ledige*, Socialforskningsinstituttet

Jacobsen, Michael Hviid og Jens Tonboe (2004): *Arbejdssamfundet: den beslaglagte tid og den splittede identitet*, Hans Reitzel Forlag

Krogstrup, Hanne Kathrine (2006): *Evalueringmodeller*, Academica

Kvale, Steinar (2007): *Interview – Introduktion til det kvalitative forskningsinterview*, Hans Reitzels Forlag

Larsen, Flemming m.fl. (2001): *Kommunal aktivering – Mellem disciplinering og integration*, Aalborg Universitetsforlag

Lov om Aktiv Beskæftigelsespolitik

Lov om Aktiv Socialpolitik

Møller, Simon Skovgaard og Rosdahl, Anders (2006): *Indvandrere i job – marginalisering og beskæftigelse blandt ikke-vestlige indvandrere og efterkommere*, Socialforskningsinstituttet

Nielsen, Peter (2007): *Produktion af viden – en praktisk guide til samfundsvidenskabelig metode*, Nyt Teknisk Forlag

Nielsen, Tine og Kreiner, Svend (2003): *SPSS – Introduktion til databehandling og statistisk analyse*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Pawson, Ray og Tilley, Nich (1997): *Realistic Evaluation*, Sage Publications

Regeringen (2002): *Flere i arbejde*, Beskæftigelsesministeriet

Reiper, Olaf (2004): *Håndbog i evaluering – Metoder til at dokumentere og vurdere proces og effekt af offentlige indsatser*, AKF Forlaget

Rosdahl, Anders og Petersen, Kirstine Nærvig (2006): *Modtagere af kontanthjælp - En litteraturoversigt om kontanthjælpsmodtagere og den offentlige indsats for at hjælpe dem*, Socialforskningsinstituttet

Søndberg, Lene (2005): *Inddannelse – Et Grounded Theory studie af en gruppe ufaglærte, arbejdsløse tyrkere i Europa – hverdag og arbejdslivsforventninger*, Ph.D.

afhandling, Center for mellemøststudier, Syddansk Universitet

Østerberg, Dag (2005): *Sociologiske nøglebegreber og deres oprindelse*, Akademisk Forlag

www.ennychance.dk