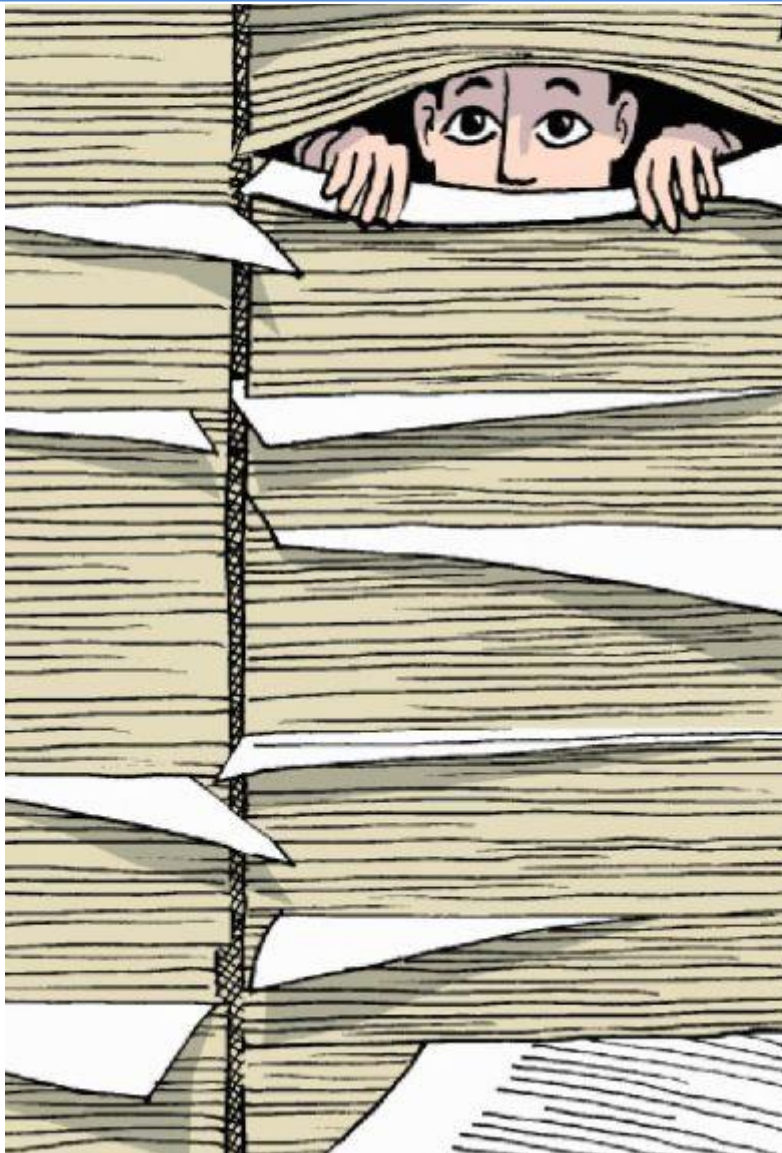


Frontlinjemedarbejdernes opfattelser af potentialer og barrierer i småjobsindsatser



Speciale, Forår 2018

Antal tegn: 168.577

Studienr: 20135250

Vejleder: Emmet Caraker

Anders Solsbæk Ottosen

Aalborg Universitet

Abstract

Marginal jobs are debated as a tool to keep unemployed attached to the labour market and to increase their job-finding probabilities. In the Danish context marginal jobs are understood simply as jobs of few hours of work weekly. The purpose of the following paper is to examine how the street-level bureaucrats estimate potentials and barriers of marginal jobs throughout experiences and attitudes. Aalborg Jobcenter will be included as a case. The agenda-setting of marginal jobs will be referred to the 225-hours rule dealing with a new requirement that benefit recipients must be able to perform 225-hours work at annual basis. This can be achieved by marginal jobs. However for the chosen case, most of the long-term unemployed have been excepted from the rule. From an interesting statement from the street-level bureaucrats it follows, that marginal jobs are not just understood as related closely to the 225-hours rule but also national projects "Jobfirst" and "Flere skal med". Marginal jobs are by the street-level bureaucrats being considered as a tool for clarification as well.

Since the clarification of the loose connection to the 225-hours rule can marginal jobs be considered as an optional tool. It is used because of some perceived benefits related to motivation and identity. The street level bureaucrats do also see a potential related to signaling to the unemployed some confidence about whether the person will be able to get attached to the labour market and credits for the ongoing efforts. However the street level-bureaucrats describe experiences involving citizens having difficulties by the paperwork that follows. It is also considered as a challenge to establish the marginal jobs, when the economic cycles are becoming less advantageous.

These considerations will be compared to theoretical views for an in-depth explanation of the potentials and barriers of marginal jobs. Hereby it is represented how the field is comparable to general theses and characteristics that has appeared in similar studies. These theoretical perspectives include classic implementation theory, organizational theory describing common institutional pressures and theory about the relation between practices and logics. The study is unfolded in the intersection between experiences and theory.

Contents

1. Ordinære timer som indgang til arbejdsmarkedet.....	1
2. Problemformulering:	6
3. Rationaler i beskæftigelsespolitikken	8
3.1. Fra Arbejdsmarkedspolitik til beskæftigelsespolitik	8
3.2. Organisk og mekanisk solidaritet	11
3.3. Evidens i beskæftigelsesindsatser	12
3.3.1. Evidens for småjobsindsatser	14
3.4. Definition af småjobs.....	16
4. Teori.....	17
4.1. Implementeringsteori.....	17
4.2. Organisationsteori & krydspres.....	19
4.3. Caswells praksislogikker	21
4.4. Operationalisering.....	23
5. Metode	24
5.1. Kvalitativ metode	24
5.1.1. Fordele og begrænsninger ved en kvalitativ tilgang.....	25
5.1.2. Validitet og reliabilitet i kvalitativ forskning	26
5.2. Det kvalitative interview	27
5.2.1. Det semistrukturerede interview	28
5.2.2. Ethiske overvejelser i interviewsituationen	29
5.2.3. Interviewguide.....	29
5.2.4. Informanter.....	30
5.2.5. Transskription af interview	31
5.3. Dokumentanalyse.....	31
5.4. Metodetriangulering.....	32
5.5. Aalborg Jobcenter som case	33
6. Videnskabsteori	35
7. Analyse.....	36
7.1. Præsentation af organisatorisk felt og tilgange til arbejdet med småjobs.....	37
7.2. Igangsætning af småjobsindsatser og den lokale implementering	39
7.3. Betingelser for arbejdet med småjobs, succesrater og kommunikationen med borgeren	43

7.4. Betydning af udfordringer og rationaler for valget af praksislogikker for småjobs.....	50
8. Konklusion	56
Litteraturliste	57

1. Ordinære timer som indgang til arbejdsmarkedet

Hvordan politiske initiativer over for ledige udformes bedst udgør et konstant debattema. Der kan skildres forskellige opfattelser af ledighed som frivillig eller ufrivillig og om adgang til social velfærd betragtes som en rettighed eller som noget, man gør sig fortjent til. Det vil i indeværende rapport være et gennemgående issue, at forskellige rationaler på samme tid kan være dominerende på forskellige niveauer. I et nyligt studie, hvor 25 udsatte kontanthjælpsmodtagere er blevet fulgt, fremgår det, at 19 af de 25 føler deres arbejdsevne i perioder forværres, når de indgår i forløb, der ellers skulle bringe dem tættere på arbejdsmarkedet. Der beskrives en forståelseskluft mellem borger og system (Nielse & Luthman, 2018). Det vil undersøges om en sådan forståelseskluft er at finde allerede fra politisk niveau til frontlinjemedarbejderniveau ud fra et aktuelt tema med 225-timersreglen. Undersøgelsen bygger på en antagelse om, at selve reglen vil ansues med en vis pessimisme over at svagere borgere presses ud på arbejdsmarkedet. Derfor fremføres også indledningsvist de umiddelbare positive effekter, der peges på i relation til reglen, for at forsøge at forstå de politiske argumenter bag. Heraf introduceres småjobs som et redskab, der kan opfattes som afledt af reglen, og som beskrives som anvendeligt som en indgang til arbejdsmarkedet for ledige. Det vil være gennemgående for undersøgelsen at klarlægge, hvordan potentialer og udfordringer ved småjobs opfattes af frontlinjemedarbejderne, samt om småjobs opfattes som relateret til 225-timers reglen, eller generelt vurderes som et redskab, der vil blive anvendt hyppigere fremadrettet.

VK-regeringen stillede sammen med LA d. 1. april 2016 med indførelsen af 225-timersreglen og kontanthjælpsloftet i forbindelse med jobreformens fase 1 skærpede krav til ledige på kontanthjælp, integrationsydelse og uddannelseshjælp. Der sættes her et loft over, hvor meget man samlet kan få udbetalt og et krav om 225 timers ordinære arbejdstimer årligt for at få udbetalt den fulde ydelse. Samtidig er retten til ferien nedsat fra 5 til 4 ugers ferie. Opfyldes arbejdskravet ikke, kan ydelsen afhængig af størrelse nedsættes med 508 eller 1.016 kr. pr. måned. For ægtepar, hvor begge parter modtager hjælp, kan ydelsen bortfalde, hvis den ene part ikke opfylder 225-timers kravet. Formålet begrundes i, at det skal kunne betale sig at arbejde. Fra aftaleteksten lyder det, at antallet af kontanthjælpsmodtagere mellem 2011-2015 – Thorning regeringens periode – er steget med 20 pct. fra 129.000 til 152.900, herunder er antallet af kontanthjælpsmodtagere, som uafbrudt har været på kontanthjælp i 5 år, steget med 45 pct. fra 19.350 til 28.480 og antallet af ægtepar på kontanthjælp er mere end fordoblet i perioden. Denne udvikling beskrives som afledt af afskaffelsen af tidligere lovgivning om starthjælp, kontanthjælpsloft og 225-timersregel, der blev afskaffet i 2012. (Retsinformation, 2016) (Folketinget, 2016) (Regeringen, Aftale om kontanthjælp- det skal kunne betale sig at arbejde, 2015). Udviklingen kan også tolkes i forhold til konjunkturrelle forhold ovenpå finanskrisen, og teksten kan således læses som indeholdende et politisk drejet fokus. 58 % var i januar 2017 undtaget fra 225-timersreglen. Det på trods af, at 72 pct. af kontanthjælpsmodtagerne, ifølge

2016 tal fra beskæftigelsesministeriet, vurderes som ikke-arbejdsmarkedssparate (Beskæftigelsesministeriet, Effektevaluering af Jobreform fase 1, 2018a, s. 3) (Olsen, 2016). Det betyder, at de antages ikke at kunne varetage en fuldtidsstilling, men udelukker dog ikke, at der kan være potentiale i jobs på færre timer. 5 timer om ugen i gennemsnit er nok til at opfylde kravet om de 225 timer.

For at de berørte kontanthjælpsmodtagere skal have mulighed for at leve op til 225-timers kravet, er der derfor med jobreformen kommet fokus på småjobs af få ordinære løntimer. I en rapport fra Danmarks Statistik fremgår det, at der i første halvår af 2016 har været ca. 650.000 jobs med en ugentlig arbejdstid på under 20 timer om ugen, hvoraf kun 1 pct. varetages af kontanthjælpsmodtagere (Thorsen, Grunnet-Lauridsen, & Drescher, 2016, s. 1-5).

Opmærksomheden omkring småjobs ses bl.a. i en pjece udsendt fra STAR i forbindelse med projektet "flere skal med". Her fremgår det, at erfaringer fra styrelsens projekter viser, at selv få ordinære løntimer kan øge motivationen og troen på arbejde ved, at borgeren opnår:

- *Borgeren får en økonomisk gevinst ved at arbejde – selv få timer om ugen*
- *Borgerne får øget motivation for at deltage i endnu et virksomhedsforløb*
- *Borgeren oplever anerkendelse via løn for indsatsen*
- *Borgeren får øget selvværd og selvtillid*
- *Borgeren føler sig i højere grad som en del af arbejdspladsen*
- *Borgeren får øget tro på, at han/hun kan opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet*
- *Progression i praktikken sker ofte hurtigere, når der er udsigt til løn (STAR, 2017a).*

Småjobs ses samtidig som en mulig indgang til arbejdsmarkedet. En fordel ved ordinære timer afstedkommer af, at der kan stilles flere krav til opgaver, der er sidestillet med kollegaernes, end ved tilbud som praktikker og løntilskud der er påført regler om ikke at kunne erstatte ordinære stillinger, hvorved opgaveportefølje begrænses. Udviklingen af faglige kompetencer kan ligeledes styrkes, når opgaver, der udføres, udfylder reelle behov. Deraf kan ansættelser på ordinære vilkår medføre en mere effektiv integration til arbejdsmarkedet. En mellemvej opstår ved, at småjobs kan kombineres med virksomhedspraktikker. I en pjece henvendt til jobcentermedarbejdere, der arbejder med borgere i ressourceforløb beskrives forholdet mellem praktiktimer og løntimer som forskellen i "*optræning i opgaver*" og "*opgaver man mestrer*". Feltet for opgaver, der mestres kan løbende udvides, således at borgeren får flere ordinære timer og tilhørende større økonomisk gevinst. Dette dog med forbehold for en modregning, der sker for udbetalingen af kontanthjælp. Ved arbejdsindtægter beholdes kun 26,25 kr. brutto pr. time, resten modregnes. Deraf følger en fortolkning af sammenhængen mellem kontanthjælpsloftet og 225-timers reglen ved, at modregning i kontanthjælpen fra ordinære timer frigiver plads til udbetaling af mere boligstøtte eller særlig støtte. Herudover kan der opnås en økonomisk gevinst i form af den såkaldte jobpræmie, der udgør en skattefri indtægt på 10 pct. af lønindkomsten. I pjecen, henvendt til borgere i ressource forløb, følger 6 borgereksempler fra den virkelige verden med ordinære timer, hvor den økonomiske gevinst varierer mellem ca. 500-2000 kr. om måneden (STAR, 2018) (STAR, 2017a, s. 15).

Formålet med at ville have ledige i småjobs kan således skildres som en proces, hvor forskellige redskaber og incitamenter kan indfindes for en gradvis integration mod arbejdsmarkedet. Det kan tolkes som værende i alles interesse, at ledige, der er i stand til at varetage stillinger af færre timer, forsøges tilkoblet arbejdsmarkedet gennem småjobs-indsatser. En effektevaluering af 225-timersreglen og kontanthjælpsloftet, udgivet i februar 2018 af beskæftigelsesministeriet, viser positive tendenser ved, at der fra august 2016 til marts 2017 har været en virkning mod afgang til beskæftigelse eller uddannelse for flere kontanthjælpsmodtagere end før reformen. Der henvises i evalueringen til en analyse foretaget af STAR over andelen af kontanthjælpsmodtagere, der er kommet i småjobs, som opgøres til at være steget med 7 procentpoint fra 4 pct. i juli til 11 pct. i december 2016 for kontanthjælpsmodtagere, der er berørt af 225-timers reglen. For de, der også er berørt af kontanthjælpsloftet, er andelen med ordinær beskæftigelse steget 8 procentpoint fra 3 til 11 pct. i samme periode. Gruppen, der inddrages, vedrører kun kontanthjælpsmodtagere over 30 år, der enten er enlige eller gifte, og som har boet i Danmark de seneste syv ud af otte år for at undlade at inddrage kontanthjælpsmodtagere, der er berørt af andre regelændringer. Der henvises desuden til en analyse foretaget af Danmarks Statistik, som viser, at antallet af danskere med ikke-vestlig baggrund oplever en større beskæftigelsesfremgang. Dog er disse også berørt af indførelsen af integrationsydelsen Kontanthjælpsforløbene er tilsvarende blevet 3,4 dage kortere i snit. 18 pct. af den samlede kontanthjælpsgruppe er i marts 2017 blevet reduceret i ydelsen. (Beskæftigelsesministeriet, 2018a, s. 1-7). I en opgørelse fra april 2018 fremgår det, at det samlede antal af modtagere af kontanthjælp, integrationsydelse samt uddannelseshjælp er faldet med 21.500 fuldtidspersoner fra april 2016 til januar 2018, med højde for sæsonudsving, svarerende til 32 personer dagligt (Beskæftigelsesministeriet, 2018b, s. 1-2). De positive resultater er blevet kritiseret fra anden side med betoning af andre forhold end de fremhævede. Først og fremmest er økonomien i fremgang, og antallet på offentlig forsørgelse det laveste i 10 år, tendenser der også kan antages at ramme kontanthjælpsmodtagere uafhængigt af regelændringer (Ritzau, 2018). Der

har været en stigning i antallet af kontanthjælpsmodtagere, der har fået nedsat ydelsen som følge af 225-timersreglen på 11.800 personer i oktober 2016 til 17.900 personer for maj 2017 (Ritzau, 2017a). Rådet for socialt udsatte har fremhævet, at ca. 50.000 flere i et år rammes af fattigdom efter 225-timersreglen og kontanthjælpsloftet (Rådet for Socialt Udsatte, 2018). Andelen af kontanthjælpsmodtagere i småjobs er steget markant efter de nye regler blev indført. Antallet af personer på kontanthjælp med småjob på mellem 2 og 25 timer steg med 25 pct. fra 2750 til 5914 i perioden april til september 2016. Der kan heraf antages at have været en reformeffekt

Tabel 1: Antal og andel kontanthjælpsmodtagere med ordinære løntimer

		Antal personer	Andel personer
Hele landet	Jan 2010	7.328	5,9
	Jan 2011	6.839	5,3
	Jan 2012	6.783	4,9
	Jan 2013	6.903	4,7
	Jan 2014	5.205	4,7
	Jan 2015	5.136	4,7
	Jan 2016	5.462	4,8
	Jan 2017	6.348	7,2

Kilde: Jobindsats.dk → Data → Kontanthjælp → Ordinær beskæftigelse

(Ritzau, Information, 2016). Tal fra jobindsats viser et samlet billede af kontanthjælpsmodtagerne, hvor 7,2 pct. i januar 2017 har arbejde med ordinære timer. Andelen er steget særligt for 2017, men rummer stadig under en tiendedel og det endda i en periode med højkonjunktur. Der har været en udvikling fra, at 1 ud af 25, der blev berørt af 225-timersreglen, var i arbejde i juli 2016 mod 1 ud af 10 i december 2016. Ved 7,2 % kontanthjælpsmodtagere med ordinære timer i 2017, hvor kun halvdelen af kontanthjælpsmodtagerne er ramt af 225-timersreglen nærmer det sig, at 1,5 ud af 10, der er berørt af reglen, har arbejdstimer. Der er på trods af fald stadig en stor andel, der står til at blive skåret i ydelsen (STAR, 2017b)

Småjobs har også været i fokus over for forsikrede ledige med ændringer i dagpengereglerne, hvor hver times arbejde nu forlænger dagpengeperioden med to timer, der indsættes på en såkaldt timebank. Dagpengeperioden kan forlænges op til et ekstra år ved mindst 1.924 timers arbejde inden for 3 år. En måde at opnå dette kan forekomme gennem vikariater eller småjobs, hvis det ikke lykkes at anskaffe en ordinær stilling, eller hvis mulighederne ikke er til det (Ritzau, 2017b). Ændringerne af dagpengereglerne har dog ramt sammen med en regel om, at dagpengene bortfalder i en måned efter 30 uger, hvis den ledige har varetaget ordinære timer i perioden (Ritzau, 2017c). Bl.a. derfor har småjobs været mere relevante for ledige længere væk fra arbejdsmarkedet. Med en ny regelændring for maj bliver modregningen af dagpenge fremover foretaget på ugebasis, så det kan blive mere attraktivt at tage småjobs for forsikrede ledige, men reglerne kan tidligst træde i kraft fra november 2018, så det ændrer ikke ved forholdene i den periode, hvor indeværende projekt er udfærdiget (Ritzau Fokus, 2018). Langtidsledige er desuden særligt relevante, da de kan være præget af problematikker, der hindrer, at de kan varetage en ordinær 37-timers stilling. Til gengæld kan nogle antages at kunne varetage jobs af færre timer, der derfor kan findes særligt væsentlige for denne målgruppe.

Hvor 225-timersreglen og kontanthjælpsloftet umiddelbart kan opfattes udelukkende som en gene over for nogle af de svagere grupper i samfundet, der står længst væk fra arbejdsmarkedet, kan der jævnfør ovenstående også tolkes en række potentialer i at etablere/ bibeholde en mindre arbejdsmarkedstilknytning. De berørte ledige kan opfattes at blive presset ud på arbejdsmarkedet, men kan omvendt også anskues at blive motiveret af økonomiske incitamenter og muligheden for en gradvis udvidelse af antallet af ordinære timer. Både borger og virksomhed kan bruge opstarten som en *"se hinanden an fase"*, hvor virksomheden får opbygget et kendskab til borgeren, og borgeren samtidig får mulighed for at stifte erfaring med en arbejdsplads. Samtidig kan virksomheder, der inddrager ledige længere væk fra arbejdsmarkedet opfylde et socialt ansvar og få en større mangfoldighed i personalesammensætningen. Endelig kan ansvarsfordeling arbejdet mod beskæftigelse spredes mellem jobcenterregi, lediges eget ansvar og initiativer på virksomheden. Optimalt set kan den ledige opnå økonomiske gevinster og få en fod inden for arbejdsmarkedet, der kan frigives ressourcer til offentlige indsatser over for ledige, og virksomhederne får dækket et behov, der opfattes reelt og derfor værd at betale for at få indfriet. Det kan ikke forventes, at processen altid vil forløbe gnidningsfrit, og en række barrierer kan også fremhæves for indsatser for ordinære timer over for ledige. Som beskrevet mindskes den økonomiske fordel for den ledige gennem en relativt stor procentvis modregning i

arbejdsfortjenesten. Et andet væsentligt forhold kan udspringe af, om de kompetencer, der kræves for at varetage et givent småjob, betyder, at ledige længere væk fra arbejdsmarkedet ikke kan gå direkte ind og dække disse. Nogle jobs vil måske være mere velegnede som bijobs til beskæftigede, der i forvejen har erfaring inden for et område. I en analyse fra arbejderbevægelsens erhvervsråd fremgår det, at kontanthjælpsmodtagere, der varetager småjobs primært finder beskæftigelse i vikarbureauer, pizzerier, rengøring og restauranter (Vilhelmsen, 2017, s. 1-5). Endnu en barriere fremstår af det forhold, at ledige typisk vil have en bagvedliggende årsag til, at de står uden for beskæftigelse. Kora fremhæver i en nyligt udgivet rapport en række parametre med risikofaktorer for langvarig forsørgelse herunder uddannelsesgrad, alder, helbred og tid i Danmark for personer med andet oprindelsesland (Andersen & Arendt, 2018, s. 27-28, 34). Sådanne problemstillinger kan også give implikationer for de, der finder beskæftigelse, som begrænsende for de videre muligheder. Heri kan det sociale ansvar, virksomhederne kan påtage sig, også begrundes. Dette forhold kan opfattes som en grundlæggende udfordring i form af, om beskæftigelse nødvendigvis er det bedste for alle borgere. Ledige, der ikke antages at kunne varetage ordinær beskæftigelse uanset begrænsning på antallet af timer, undtages som udgangspunkt fra 225-timersreglen, men det kan forventes svært at vurdere fuldkomment, hvorved der kan være borgere, der falder inden for en gråzone af, om de bør omfattes af reglerne eller ej. Endelig kan der forekomme en barriere selv for de bedst kvalificerede arbejdsmarkedspartnere i form af, om udbuddet af småjobs matcher efterspørgslen. Det kan heraf forventes, at der findes specifikke behov, der ikke opslås som stillinger, men skal opsøges hos de enkelte virksomheder. Her kan jobcentermedarbejdere spille en rolle ved inddragelse af branchekendskab i lokalområdet og som opsøgende og relationsskabende over for virksomhederne. Der er væsentlige barrierer i forhold til antallet af småjobs og i forhold til, hvor stor en andel der er i stand til at varetage dem.

Hvordan mulighederne i indsatser over for ledige vurderes, og hvordan forskellige typer indsatser prioriteres, kan tolkes ud fra forskellige typer af rationaler, der danner afsæt for, hvilke perspektiver der anlægges for opfattelsen af, hvilke situationer ledige befinder sig i. Hvis 225-timers reglen og kontanthjælpsloftet ikke opfattes som havende til formål kun at genere, kan det antages, at politikerne bag lovændringerne ser flere potentialer end begrænsninger. "*Det skal kunne betale sig at arbejde*", som det lyder i formålsformuleringen bag initiativet, henviser til motivationsproblemer som en primær bagvedliggende årsag til ledighed blandt en større gruppe af ledige. En anden opfattelse kan have ophav i et rationale, hvori strukturelle forhold vurderes af større betydning. Ledighed kan heraf forventes at have en årsagsforklaring i negative konjunkturer, flaskehalsproblematikker, erhverv der forsvinder som følge af den teknologiske udvikling e.l. I denne henseende kan der prioriteres forskelligt, alt efter hvilke faktorer der vurderes at have mest dybdegående betydning for, at ledige kan matche arbejdsmarkedets behov og bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet. En grundlæggende skillelinje mellem typer af rationaler kan optegnes i forhold til, om der fokuseres på, hvordan ledige kan komme ind på arbejdsmarkedet, eller på hvilke udfordringer, der holder dem uden for (Badsgaard, Jørgensen, Nørup, & Olesen, 2014, s. 24-27). Der vil i et efterfølgende teorigensnit beskrives tre dominerende typer af rationaler i form af det velfærdsorienterede og det *workfare* orienterede rationale samt

konkurrencestatslogikken, samt hvordan de hver især kan tolkes som afsæt for den førte beskæftigelsespolitik i forskellige perioder. Dette vil beskrives ud fra vurderinger i skellet mellem potentialer og barrierer i indsatser over for ledige med småjobsindsatser som aktuelt nyttilkommet tiltag i tilbudsviften. De politisk funderede rationaler vil holdes op imod erfaringer fra virkeligheden i frontlinjemedarbejdernes udøvende arbejde i jobcentrene og forskellige fortolkninger ud fra forskellige udgangspunkter vil indvendes som et forhold, der kan give udfordringer i implementeringsprocessen af lovgivning gennem forskellige niveauer. Det vil desuden beskrives, hvordan forskellige rationaler kan danne forskelligartede og i nogle tilfælde direkte modstridende pres for udøvelsen af frontlinjemedarbejdernes praksis.

2. Problemformulering:

Ovenstående betragtninger danner baggrund for rapportens problemformulering samt underbyggende undersøgelsesspørgsmål. Formuleringen af disse bygger også på inddragede teoretiske perspektiver, der vil blive beskrevet efterfølgende samt fortolket i forhold til undersøgelsesfeltet. Jobcentre kan spille en rolle i forhold til opkvalificering af ledige mod arbejdsmarkedets behov og i forhold til en opsøgende rolle over for virksomhederne. Der kan i jobcentrene være ekstra viden og erfaringer i forhold til potentialet i småjobsindsatser. Derfor vurderes frontlinjearbejdere, der er tilknyttet småjobsindsatser, som særlig relevante for besvarelsen af problemformuleringen. Problemformuleringen lyder som:

Hvilke praksisser tilrettelægges for at få kontanthjælpsmodtagere længst væk fra arbejdsmarkedet i småjobs, og hvordan vurderes potentialer og barrierer i småjobs som indgang til arbejdsmarkedet?

Problemformuleringen kan besvares forskelligt alt efter, hvordan og hvem der spørges. Det er særligt frontlinjemedarbejderne i jobcentrene, der vurderes at ligge inde med mest erfaring og størst ekspertise inden for området, og derfor også denne gruppe, der skal læses ind i problemformuleringen. I problemformuleringen skal praksisser forstås dels som, hvilke indsatser der etableres for at omfatte det praktiske i forbindelse med at sammenkæde kontanthjælpsmodtagernes kompetencer med virksomhedernes behov. Dels som en række alternativer i form af handlingslogikker, der kan anlægges ud fra den erfarings- og uddannelsesbaserede beskæftigelsesfaglige ballast, som frontlinjemedarbejdere er specialiserede ud fra. Det vil i næstkommende afsnit beskrives, hvordan forskellige rationaler kan opfattes som bagvedliggende variabel for hvilken tilgang, der anlægges over for ledige. Det vil fremgå, at politiske perspektiver ikke nødvendigvis er i overensstemmelse med opfattelserne af god praksis i frontlinjen, hvilket kan medføre en brydning i forhold til, at politiske initiativer kan fortolkes forskelligt.

Potentialer og barrierer er beskrevet indledningsvist ud fra de umiddelbare forventninger af muligheder og begrænsninger af småjobs som indgang til arbejdsmarkedet. Det vil undersøges,

hvilke potentialer og barrierer der vurderes som særligt betydningsfulde eller mindre relevante, samt om der kan findes parametre, der bør tilføjes.

Der forekommer en naturlig afgrænsning af problemformuleringen i og med, at det er fra frontlinjemedarbejderne svarene søges. Herudover afgrænses problemformuleringen, der umiddelbart kan tolkes bredt, til at undersøges ud fra Aalborg Jobcenter som case. Rapporten udformes ud fra et design, hvor den specifikke case-undersøgelse og kontekstuel viden indhentet herfra suppleres med mere generelle teoretiske perspektiver. På baggrund af teorierne udformes spørgsmålene for interviews med frontlinjemedarbejderne fra Aalborg Jobcenter.

Fremgangsmåden uddybes løbende i de følgende afsnit.

Problemformuleringen vil undersøges gennem en underopdeling i tre undersøgelsesspørgsmål, der baseres på erfaringer inden for undersøgelsesfeltet nedfældet i teoretiske perspektiver. Herved fokuseres der på delperspektiverne enkeltvist for i en efterfølgende sammenfatning af nå frem til konkluderende betragtninger af den overordnede problemformulering.

Undersøgelsesspørgsmålene lyder som:

Undersøgelsesspørgsmål 1: Hvordan opfattes de lovgivningsmæssige rammer samt organisationens strategier og visioner i forhold til etableringen af småjobsindsatser?

Heraf vil det blive undersøgt med baggrund i implementeringsteoretiske perspektiver, hvordan mulighederne for at tilrettelægge praksisser for at få kontanthjælpsmodtagere i småjobs enten er beskrevet udførligt i lovgivning, eller i større grad tillader skøn efter lokale kontekster og arbejdsbestemmelser. Det vil desuden undersøges, om organisations egne strategier, mål og visioner er retningsbestemmende for måden, hvorpå der generelt arbejdes i organisationen, samt om dette er udslagsgivende i arbejdet med småjobsindsatser.

Undersøgelsesspørgsmål 2: Opfattes borgerne at kommunikere interesser og behov, og hvordan kan 225-timers reglen udøves lokalt, så frontlinjemedarbejdernes praksis anses som legitim fra omgivelserne?

Heraf betragtes det, hvordan kontanthjælpsmodtagere, der står langt fra arbejdsmarkedet, kan anses som en særlig sårbar målgruppe, og at der kan fremkomme en vis skepsis fra omgivelserne i forhold til at presse kontanthjælpsmodtagerne ud på arbejdsmarkedet. Det vil undersøges, om småjobsindsatser kan tilrettelægges således, at der tages højde for problematikker den enkelte ledige kan være omfattet af, som ligger ud over problemet med at gå ledig.

Undersøgelsesspørgsmål 3: Hvilke udfordringer vurderes af størst betydning i forhold til at få ledige til at varetage småjobs, og kan dette afspejles i hvilken praksislogik og hvilke bagvedliggende rationaler, der anlægges på feltet i oversættelsen af ovenfra kommende krav?

I relation til undersøgelsesspørgsmål 2 antages frontlinjearbejderne også selv at have en opfattelse af de lediges situation, der kan have betydning for, hvilken logik de baserer deres

arbejde på i mødet med borgeren. Dette vil sættes i relation til potentialer og barrierer i forbindelse med småjobsindsatser ved at efterspørge viden om hvilke udfordringer, der vurderes af størst betydning fra frontlinjearbejderne. Det betragtes, om opfattelserne kan analyseres som betydningsfulde for, hvilken praksislogik frontlinjearbejderen baserer deres arbejde på.

3. Rationaler i beskæftigelsespolitikken

Først beskrives de overordnede linjer i arbejdsmarkedspolitikken med et skifte i synet på ledighed. Perioden sammenfattes fra forskerhold af centrale iagttagere som et paradigmeskifte, i overgangen fra en overvejende velfærdsorienteret retning, mod det der beskrives som workfirst paradigmet, hvor centrale elementer videreføres i konkurrencestatslogikken. Som forklaringsfaktor for de bagvedliggende årsager til skiftet mellem dominerende rationaler følger en beskrivelse af konjunkturforhold, mekanisk- og organisk solidaritet, samt hvordan et stigende evidensbaseret fokus kan tolkes som et fænomen, der medfører en større ensretning af indsatser over for ledige, idet at virksomhedsrettede tilbud fremføres i forskningen som særligt effektfulde. Endelig beskrives forskningsfeltet særligt relateret til småjobs. Relevansen af emnet underbygges heraf gennem en skitsering af centrale forskningsmæssige bidrag til undersøgelsesfeltet. Samtidig fremstilles undersøgelsesfeltet som særligt komplekst og nærmest konstant foranderligt ved, at forskellige rationaler og forskellige opfattelser af bedste praksisser påvirker, hvordan de strukturelle rammer for beskæftigelsesindsatser anlægges. Disse betragtninger føres med over i et efterfølgende teori afsnit, hvori det beskrives, hvordan forskellige opfattelser fra forskellige sider kan betinge, at de der arbejder inden for området kan blive påvirket af forskelligartede krav og pres.

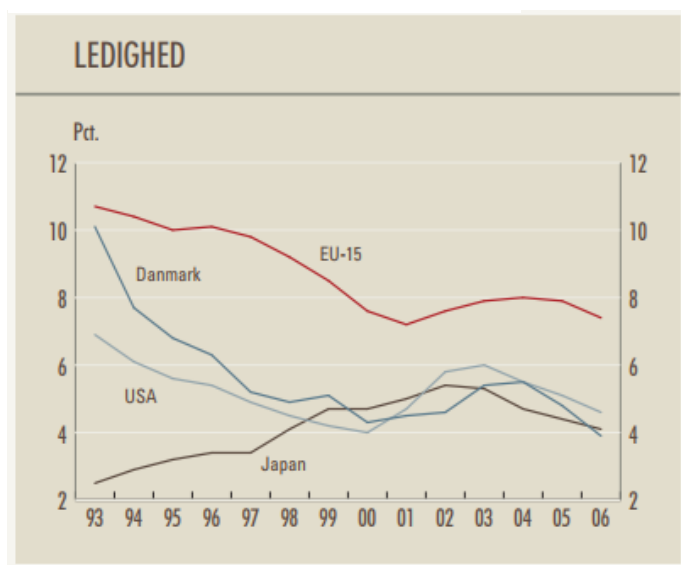
3.1. Fra Arbejdsmarkedspolitik til beskæftigelsespolitik

Frontlinjearbejdet i kommunerne op til 80'erne beskrives som formålsbestemt ud fra en velfærdsorienteret logik med fokus på borgernes livskvalitet, hvor en bemanding bestående af overvejende socialrådgivere har varetaget sociale og administrative opgaver, herunder vurdering af berettigelse til sociale ydelser inden for et vist skønsmæssigt råderum. Mødet med ledige kan opfattes som en passiv tilgang, ud fra en opfattelse af ledighed som overvejende ufrivillig, hvoraf indsatserne over for ledige bliver af kompenserende art ud fra en rettighedsbaseret optik, hvor ledige forsøges sikret rimelige levevilkår med økonomisk understøttelse til at opretholde et vist forbrug. Ud fra en keynesiansk optik antages det, at en opretholdelse af levevilkårene for ledige virker som automatiske stabilisatorer, der opretholder en relativt høj beskæftigelsesfrekvens også under dårligere tider ved opretholdelse på efterspørgslen gennem forbrug. I løbet af 70'erne og op gennem 80'erne begynder der at opstå problemer med stigende ledighed og inflation, og de dominerende rationaler i den keynesianske velfærdsorienterede logik begyndes at vejes mere kritisk (Torfing, 1999, s. 372-375) (Caswell & Larsen, Frontlinjearbejdet i leveringen af aktiv beskæftigelsespolitik - hvordan faglige, organisatoriske og styringsmæssige kontekster påvirker dette, 2015, s. 10-11).

I 1990'erne markerer arbejdsmarkedsreformen fra 1994 et skifte mod en mere aktiv disciplinerende linje over for ledige. Aktivering bliver i perioden introduceret som det

dominerende redskab i forhold til at løse arbejdsløshedsproblemet ud fra en ret og pligt optik, hvori årsagerne til arbejdsløshed i højere grad vurderes at være betinget af uddannelsesmæssige mangler således, at ledige ikke matcher arbejdsmarkedet behov samt manglende motivation fra de ledige til at finde et arbejde ved en antagelse om, at ledige har haft for gunstige forhold førhen (Jørgensen, 2008, s. 8-10). Flexicurity-begrebet opstår 90'erne som en betegnelse for et arbejdsmarked med kendetegn af et fleksibelt arbejdsmarked kompletteret med social tryghed sammenligneligt med de danske arbejdsmarkedsforhold. Begrebets spores til at have Hollandsk oprindelse, men er videreudviklet af Per Kongshøj Madsen i dansk sammenhæng. Han advokerer for, at en aktiv arbejdsmarkedspolitik kan tilføjes som et tredje led, idet opkvalificerings og motivationseffekter opfattes at understøtte fleksibiliteten på arbejdsmarkedet (Beskæftigelsesministeriet, 2005, s. 65-68). Dagpengeperioden afkortes igennem 90'erne fra 7 til 4 år, og der kan overordnet set tegnes en linje med fokus på at øge arbejdsudbuddet gennem en prioritering af fleksibiliteten af arbejdskraften over for en styrkelse af den sociale sikkerhed. Dette skifte ses der også tilsvarende tendenser på i andre dele af Europa, og en samlebetegnelse er blevet anlagt som overgangen fra velfærd- til "workfare"-staten (Jørgensen, 2008, s. 8-10). Økonomisk og beskæftigelsespolitisk gik Danmark gennem 90'erne med særligt positive resultater med vækst og faldende arbejdsløshed modsat store dele af Europa. Perioden har derfor affødt positive erfaringer at bygge videre på op igennem 00'erne (Jørgensen, 2006, s. 15-16, 23-24).

Figur 1: *Ledighed*



Kilde: (DA, u.å., s. 2)

Efter årtusindeskiftet bliver det beskæftigelsesrettede fokus cementeret på symbolsk vis ved, at arbejdsmarkedsministeriet i 2001 omdøbes til beskæftigelsesministeriet, der i samme ombæring overtager kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengeområdet fra socialministeriet. Førtidspension er senere tilkommet. På trods af at beskæftigelsesministeriet kommer til at råde over flere målgrupper, indsnævres problemforståelsen i beskæftigelsesindsatsen med overgangen fra arbejdsmarkedspolitik til beskæftigelsespolitik. Jobfokus skal nu anlægges for alle målgrupper, og

den sociale dimension i arbejdsmarkedspolitikken viger tilbage for hurtigst mulige vej i job som central målsætningen i beskæftigelsespolitikken. I beskæftigelsesreformen fra 2002 lægges der vægt på fremadrettet at arbejde mod et enstrengt arbejdsmarkedssystem. (Jørgensen, 2008, s. 10-13) (Larsen, 2011, s. 43-44). Med et mere snævert fokus på beskæftigelse nedtones det uddannelsesmæssige perspektiv for et mere kortsigtet perspektiv på hurtigst mulige vej i job. Der indføres fra 2004 et ensartet visiteringssystem overfor dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere. I samme periode indføres den første udgave af kontanthjælpsloftet, 300-timers reglen rettet mod ægtepar på kontanthjælp, samt den lavere starthjælpssats for indvandrere ud fra princippet om, at det skal kunne betale sig at arbejde (Jørgensen, 2006, s. 45). I 2007 gennemføres en markant ændring mod ensretningen af indsatserne over for ledige ved, at kommunerne med strukturreformen overtager ansvaret for indsatserne over for dagpengemodtagerne ved siden af kontanthjælpsmodtagerne. Med strukturreformen nedlægges arbejdsformidlingen og der oprettes i stedet kommunale jobcentre. Rammerne er dermed sat for en harmonisering af indsatserne over for forsikrede- og ikke-forsikrede ledige. Selvom ansvaret placeres ved kommunerne i det, der kan fremstå som en decentraliseret styring, åbnes der også op for en strategisk kontrol over for alle målgrupperne gennem anvendelse af styringsredskaber over for kommunerne i mod en ønsket retning (Larsen, 2011, s. 44,47).

Der kan over en ca. 20-årig periode fra slut 80'erne/ start 90'erne op til kommunalreformen skildres et skifte i indsatserne over for ledige mod et mere ensidigt fokus på beskæftigelse. Betragtes perioden som et sammenhængende forløb kan det antages, at forskellige beskæftigelsesrettede politiske initiativer har kunne bakes op med henvisning til, hvordan de hidtidige beskæftigelsesrettede politikker har været efterfulgt af et fald i ledighedstallene. Tendenserne med høj arbejdsløshed blev vendt i 90'erne og den positive udvikling har fortsat gennem starten 00'erne kun afbrudt kortvarigt af IT-krisen. Ud fra en sådan optik har finanskrisen, med et fald i beskæftigelsen på 160.000 og en fordobling af den registrerede ledighed, kunne formodes at ville danne grundlag for et nyt paradigme inden for beskæftigelsesindsatsen (Bredgaard, Jørgensen, Madsen, & Rasmussen, Dansk Arbejdsmarkedspolitik, 2017, s. 20-23).

Der har dog ikke været et egentligt opgør med beskæftigelsespolitikken efter finanskrisen, men snarere en videreførelse af piloteringen på det jobrettede fokus. Mest drastisk med tiltag med formålet om at øge arbejdsudbuddet i form af en halvering af dagpengeperioden, udfasning og forringelser af efterlønsordningen, indførelse af ressourceforløb og jobafklaringsforløb som ekstra sikring for, at ledige, der modtager overførelserne, også er berettiget hertil ved at have tilstrækkeligt med arbejdsrelaterede udfordringer. Hertil kan så tilføjes genindførelsen af kontanthjælpsloftet og 225-timers reglen fra 2015. Ove K. Pedersen har i sit banebrydende bidrag om perspektivet med konkurrencestaten beskrevet, at en ny epoke startede i 90'erne og løbende er blevet udrullet siden. Dette har resulteret i transformationen fra velfærdsstaten, hvis formål beskrives som orienteret mod at beskytte befolkningen mod konjunkturudviklinger i den internationale økonomi, over mod konkurrencestatslogikken, hvor den internationale konkurrence imødekommes ved at ruste samfundet mod de globale vilkår. Samfundet har derved bevæget sig

ind i en endeløs tilpasningsorienteret forandringsproces. Til gengæld bestemmes statens rolle til i højere grad at rammesætte strukturerne ud fra et økonomisk sigte, i det der betegnes "den samfundsøkonomiske forestilling". Konkurrencelogikken gælder på alle niveauer, og individer bliver i højere grad ansvarliggjorte for eget liv (Pedersen, 2014, s. 11-14) (Ringberg, 2015).

3.2. Organisk og mekanisk solidaritet

Økonomiske kriser finder sted med relativt jævne mellemrum og kan derfor findes mindre velegnet som forklaringsfaktor for ideologiske skred på trods af, at kritiske tendenser kan udløse refleksioner over samfundsmæssige aspekter. Med relation til beskrivelser af stiafhængig kan mere fundamentale ændringer i samfundsstrukturen også fremhæves som en del af de bagvedliggende årsager til nye opfattelser af velfærdsstatens funktionsbestemmelser. Statens primære eksistensberettigelse kan beskrives som at bero på en vis solidaritetsforståelse i samfundet, hvor anordninger kan sikre en bund i samfundet, og strukturer og rammebetingelser kan udformes for at fremme solidaritet og sammenhængskraft i samfundet. Politiske handlinger bliver herved en variabel afhængig af solidaritetsopfattelser. Dominerende solidaritetsopfattelser kan være betinget af befolkningssammensætningen i samfundet, hvordan dele af befolkningen kan grupperes og kategoriseres, og efter hvad grupperne i samfundet kollektivt efterspørger af anvendelsesredskaber for toleranceformer og integration i kontinuet mellem vægtning af rettigheder og fortjeneste godtgørelser. Fokuseringen på grupperinger beror på en antagelse om, at solidaritet i høj grad hænger sammen med identitetsfølelse og forståelse af normer og værdier inden for gruppen (Møller, 2009, s. 57-61).

Durkheim har ovenpå iagttagelser over ændringer i arbejdsdelingen ovenpå industrialiseringen i værket "*The Division of Labour in Society*" (1893) beskrevet, hvordan kollektive identitetsforståelser i høj grad kan være bundet op på beskæftigelse i fagfællesskaber. Traditionelt set har en "*mekanisk solidaritet*" været udsprunget af, at der for samme type arbejde har været tilknyttet en fælles forståelse af samfundsmæssige udfordringer. Med stigende arbejdsdeling og specialisering bliver samfundet mere fragmenteret, og den mekaniske solidaritet beskrives til at blive afløst af "*organisk solidaritet*" med mere flydende opfattelser af normer og værdier, hvor solidaritet i stedet beror på en gensidig afhængighed af funktioner således, at sammenhængskraften bliver ud fra forskelligheder frem for ligheder, som tilfældet med mekanisk solidaritet. Den organiske solidaritetsopfattelse baseres på en større betoning af individualisering og solidaritet som et middel med relation til beskrivelser af komparative fordele. De forskellige opfattelser af solidaritet har betydning for, hvordan der sanktioneres, som henholdsvis *indskrænkende* ud fra den kollektive forståelse af normer og værdier ved mekanisk solidaritet, over for en *kompenserende* rettighedsbaseret tilgang for at muliggøre mere individuelle behov. Mekanisk solidaritet opfattes som mest dominerende i mindre fællesskaber, men vil blive afløst af organisk solidaritet i større fragmenterede samfund (Møller, 2009, s. 62-65, 75-80).

Relateret til beskrivelser af forskellige rationaler kan fremstillingen af solidaritetsopfattelser tydeliggøre årsagerne bag politiske holdningsskifter i samfundet. Hvor Durkheim var fremadsynet

på sin tid, er det i dag muligt at anskue fremstillingen af skiftet i solidaritetsopfattelse ud fra erfaringer over, hvilken udvikling samfundet har gennemgået. Hvor der for en periode som beskrevet har været anvendt mere kompenserende sanktionsformer, kan det ud fra logikker i "workfare"- og konkurrencestaten argumenteres, at den førte politik er blevet afløst af en mere mekanisk indskrænkende solidaritetsopfattelse ud fra en norm om, at alle skal bidrage, og at det skal kunne betale sig at arbejde. Heraf kan påpeges, at forskellige solidaritetsopfattelser og rationaler kan være i spil samtidig og ikke udfaser hinanden, men at enkelte vil være mere dominerende inden for en periode. Kollektive forestillinger kan stadig iagttages i moderne samfund. Dette kan antages at medføre, at der på samme tid kan være forskellige og endda modstridende opfattelser af grundlæggende antagelser over, hvordan praksisser mest hensigtsmæssigt tilrettelægges. I de følgende afsnit beskrives der først endnu et perspektiv på, hvorfor et mere ensrettet og indskrænkende jobrettet fokus kan have vundet frem. Dette relateres til undersøgelsesfeltet med småjobs, hvor der vil fremgå visse uoverensstemmelser. Betydningen af disse forhold vil sammen med ovenstående herefter beskrives ud fra en række teoretiske perspektiver.

3.3. Evidens i beskæftigelsesindsatser

Fænomenet med kollektive forestillinger, og at nye fokuseringer af de politiske mål for beskæftigelsespolitikken med mindre justeringer har vundet indpas over en periode på efterhånden 3 årtier, kan tolkes ind i en bredere samfundsmæssig kontekst. Der har over samme periode været et stigende fokus på evidens i kortlægningen af, hvad der virker i offentlige indsatser. Denne tilgang betegnes som evidensbølgen. Der har været et markant stigende fokus på effektmålinger mod tidligere mere dialogbaserede tilgange under den responsive evalueringsbølge samt resultatorientering under New Public Management styringsformen. Med evidensbaseret viden antages det at kunne finde kontekstuafhængig sandfærdig viden om, hvad der virker. Dette forhold harmonerer med idéen om en enstrenget beskæftigelsesindsats, hvor indsatser med positiv effekt kan anvendes for forskellige målgrupper på forskellige tidspunkter og i forskellige dele af landet. For at tydeliggøre, hvordan der skabes evident viden, er der fremstillet et såkaldt evidenshierarki

Tabel 2: *Evidenshierarkiet*

Det randomiserede kontrollerede forsøg (RCT)
Kvasi-eksperimentelle designs
Før og efter-sammenligninger
Cross-sectional, random samples studies
Procesevaluering, formative studier og aktionsforskning
Kvalitative studier og etnografisk design
Deskriptive guidelines og eksempler på god praksis
Professionelle og ekspertvurderinger
Brugervurderinger

Kilde: (Krogstrup, 2011, s. 32)

Randomiserede kontrollerede forsøg (RCT) vægtes som bedst egnet design til at fremstille valid viden. Forsøg tilrettelagt med en effekt- og kontrolgruppe evalueres og den kontrafaktiske problemstilling overkommes ved sammenligning af grupperne. RCT forsøg har haft høj status inden for det medicinske område. Inden for samfundsvidenskab vil problemstillinger ofte kunne opfattes som mere komplekse, og der er derfor også bred enighed om, at en multiparadigmatisk tilgang med anvendelse af flere designs danner det bedste afsæt. Denne tilgang distanceres fra den hierarkiske opbygning over bedste standarder. Dog med det forbehold, at det med afsæt i evidenshierarkiet også betragtes som styrkende for vidensgrundlaget for et område, hvis der er foretaget flere studier, der kan inddrages. I forhold til formålet med at skabe sikker viden kritiseres det ofte, at kontekstuelle forhold ikke kan udelades. Det kritiseres desuden, at det ikke kan lade sig gøre at måle alt, og at prioriteringerne af, hvad der undersøges, kan afspejle strategiske udgangspositioner (Krogstrup, 2011, s. 132, 136-137). Forsøget på at anlægge et forskningsbaseret udgangspunkt har stadig fået politisk medvind, og der har herfra været fremført tendenser mod at indsatser, hvori virksomhederne inddrages ud fra et jobrettet fokus, kan vurderes som særligt effektfulde. Det er gennem en række studier blevet påvist, at særligt løntilskud og i mindre grad virksomhedspraktikker og særligt i privat regi hjælper på at få ledige i beskæftigelse.

Rosholm og Svarer har i 2011 udfærdiget et analytisk litteraturreview, hvori der samles op på fundne effekter af virksomhedsrettet aktivering fra Hurtigt i gang forsøget, hidtidigt data samt dansk og international arbejdsmarkedslitteratur. Der peges på en række mulige effekter såsom, at ledige kan vælge at stå uden for systemet, for ikke at blive omfattet af aktivering, ledige kan omvendt også motiveres til at finde beskæftigelse ved skærpede krav, men samtidig kan aktiveringstilbud fastlåse de ledige indtil forløbet færdiggøres og tilbuddene kan desuden fortrænge ordinær beskæftigelse. Overordnet konkluderes det, at der findes positive motivationseffekter af virksomhedsrettet aktivering særligt i form af virksomhedspraktik og private løntilskud (Rosholm & Svarer, Effekter af virksomhedsrettet aktivering i den aktive arbejdsmarkedspolitik, 2011, s. 3-7).

I 2013 bliver Koch-udvalget nedsat af regeringen til udredning af den aktive beskæftigelsesindsats for forsikrede- og ikke-forsikrede ledige. Som opsamlende på tidligere forskning når udvalget frem til en række anbefalinger, der peger på positive effekter ved et individualiseret virksomhedsrettet fokus (Justesen, 2014) (Koch-udvalget, 2015, s. 5-7, 14-15). Anbefalingerne findes i beskæftigelsesreformen fra 2014, hvor det følger som del af reformens fokuspunkter at *"styrke fokus på arbejdsmarkedet og virksomhedernes behov"*, og sikre *"Et godt samspil med virksomhederne som en forudsætning for en effektiv indsats"* (Regeringen, 2014, s. 8, 20).

I en nyligt udgivet rapport fra maj 2018 fremhæves igen evidenskriterierne bag de indsatser, der udøves. Ud fra en række studier konkluderes det, at *"ansættelse med løntilskud i private virksomheder samt samtaler og rådighedssanktioner har en positiv beskæftigelseseffekt, mens resultaterne for øvrige indsatser, herunder uddannelsesaktivering, er mere heterogene og usikre. For nogle indsatser findes der negative effekter, fx seks ugers jobrettet uddannelse"* (Finansministeriet, 2018, s. 3-5).

Som opsamlende tabel over de tre beskrevne rationaler og væsentlige karakteristika, hvoraf der er forekommet ændringer, kan det oplistes som

Tabel 3: *Karakteristika for rationaler*

<i>Tilgange til ledighed</i>	Velfærdsstaten	Workfarestaten	Konkurrencestaten
Opfattelse af årsager	Konjunkturer, ufrivilligt	Motivationsproblemer	
Solidaritetsopfattelse	Organisk	Mekanisk	
Tilgange/ indsatser	Passiv, kompenserende	Aktiv, virksomhedsrettet	Evidensbaseret, virksomhedsrettet
Behovsopfattelse	Ensartede behov, økonomisk kompensation	Individuelle behov, forskelligartede indsatser	Individuelle behov, ensartede indsatser

Kilde: *Egen tilvirkning*

3.3.1. Evidens for småjobsindsatser

Undersøgelser for effekterne af få ordinære timer som indgang til arbejdsmarkedet for ledige er relativt begrænsede både i dansk og international sammenhæng. I dansk sammenhæng kan der henvises til opsamlende analyse af erfaringer med småjobs fra Odense Kommune fra december 2017 samt forsøg udført under STAR med *jobfirst*, *dag til dag* og *flere skal med* projekterne. Det objektive forskningsmæssige belæg heraf kan diskuteres.

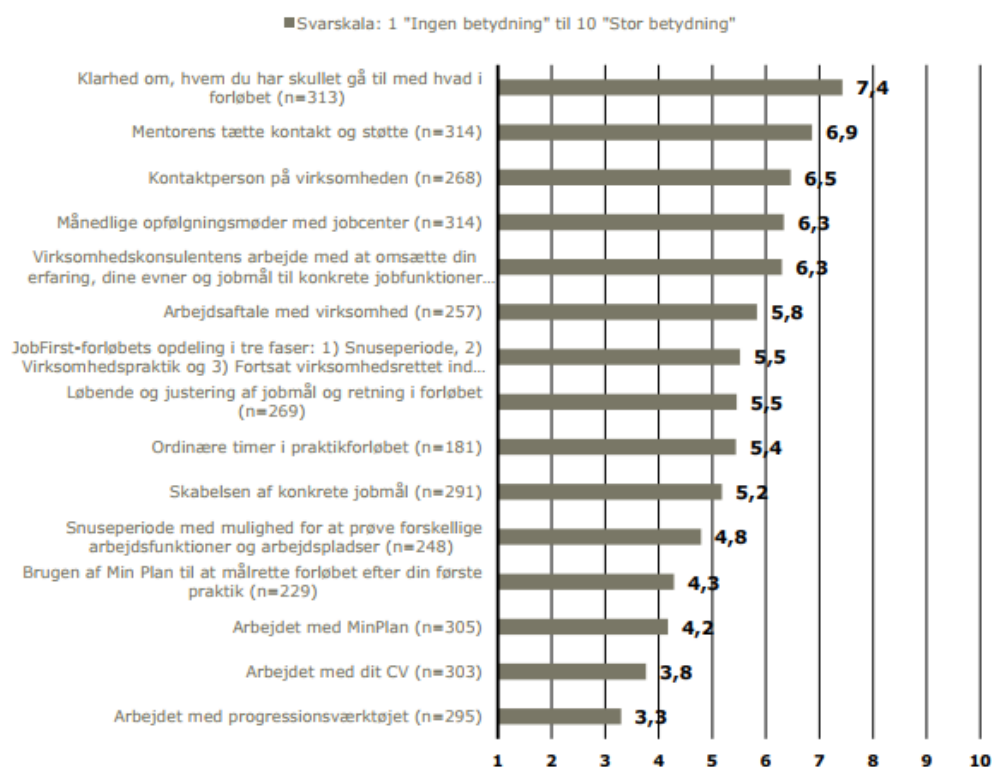
KORA har desuden foretaget en analyse af kommunernes erfaring med implementeringen af 300-timersreglen. Småjobs eller ordinære timer nævnes dog ikke i analysen. Formentligt fordi 300-timersreglen adskiller sig ved kun at påvirke ægtefæller. Det har medført det pudsige forhold, at reglen kan omgås ved at blive skilt, uden det dog er noget, der er oplevet at forekomme hyppigere. Der er blandt de berørte en klar overvægt af indvandrerkvinder og dermed også kulturelle og sproglige barrierer (Jensen & Lauritzen, 2008, s. 23-24).

Analysen af Projekt småjob fra Odense Kommune er foretaget af Væksthusets Forskningscenter og peger på, at der kan være potentialer i anvendelsen af ordinære timer i forhold til at få ledige længst væk fra arbejdsmarkedet igangsat med et forløb, der kan bygge bro til selvforsørgelse. Det beskrives dog overordnet at erfaringerne med redskabet fortsat er for mangelfulde til at kunne konkludere nogle overordnede effekter, og at det betragtes som kontekstafhængigt, hvor beskæftigelsesmedarbejderen skal vurdere, om det giver mening (Væksthusets Forskningscenter, 2017, s. 3-5).

Jobfirst omhandler en indsatsmodel for langtidslediges indgang til arbejdsmarkedet ud fra ni elementer, der kategoriseres under opstartsperiode, virksomhedsforløb & fortsat virksomhedsrettet indsats. I midtvejsevalueringen af forsøget fremgår en survey over hvilke tiltag borgerne vurderer øverst for mulighederne for at komme i job. Heraf ses det, at ordinære timer

vægtes relativt lavt, mens parametre som klarhed, støtte og jobfokus vurderes som mere væsentlige.

Figur 2: *Borgersurvey – Hvordan vurderer du følgende tiltags betydning for dig i forhold til at komme i job eller uddannelse*



Kilde: (Poulsen, 2017, s. 31)

De foreløbige effekter af forsøget viser, at deltagerne i forsøget efter 15 uger begynder at have større chance for at opnå ordinære timer end kontrolgruppen. Efter 35 uger ses der en effekt af, at 12 pct. af deltagerne har ordinære timer mod 7pct. i kontrolgruppen samt at effektgruppen gennemsnitligt har en 45 minutters længere arbejdsuge (Poulsen, 2017, s. 7-10).

Flere skal med projektet omhandler generering af småjobs som mulighed for at langtidsledige kan få fodfæste på arbejdsmarkedet. Projektet er sat i gang i juni 2017 og afsluttes august 2019. Eftersom projektet er relativt nystartet, er der endnu ikke opsamlet og udgivet nogle evalueringer (STAR, 2017c).

Dag til dag projektet er et forsøg, der bygger på, at aktivitetsparate skal hjælpes i gang via kortvarige ansættelser eller stillinger på under 10 timer om ugen. 70pct. af lønnen kan her beholdes, uden den bliver modregnet i kontanthjælpen. Der er i Aarhus, Ballerup, Kalundborg og Sønderborg oplevet en positiv effekt ved, at 8pct. ud af 487 deltagere er gået fra at være aktivitetsparat til selvforsørgelse (Kristensen, 2016).

I international sammenhæng findes der en række forskningsartikler omhandlende "minijobs" kendt fra Tyskland. Minijobs er et tilbud på jobs af få timer, der er blevet udbudt som særligt attraktive ved skatterabatter i forhold til indbetalinger til forsikringer. De må højst give et udbytte af 450 euro om måneden. Det er således ikke almindelige ordinære timer, men effekter af tilbudte minijobs og erfaringer hermed kan antages at overlappe med forhold, der også kan være gældende i forhold til småjobs. Caliendo har udarbejdet en analyse heraf. Heraf fremgår intentionerne som fastholdelse, human kapital, screening, erhvervserfaring og netværksdannelse, der svarer til intentionerne i det virksomhedsrettede arbejde. Effekten af minijobs findes som størst for langtidsledige inden for de første 5 måneder (Caliendo, Kühn, & Uhlenborff, 2016, s. 177-181, 185-187). Schupp og Birkner har i en anden artikel omhandlende minijobs fundet, at ledige ikke har kunnet anvende minijobs som en overgangsordning til deltids- eller fuldtidsansættelser. Det beskrives samtidig som, at genereringen af minijobs ikke har medført nye jobs, men snarere erstattet eksisterende (Schupp & Birkner, 2004, s. 349-350). De tyske minijobs er blevet kritiseret for at udgøre en permanent ordning, der har skabt et nyt lavtlønsmarked (Dahl & Bjørsted, 2015, s. 1-3)

Det findes umiddelbart overraskende med den begrænsede mængde af forskningsmæssig empiri om emnet i en tid, hvor evidenskriterierne ellers er blevet vægtet højere.

3.4. Definition af småjobs

En årsag til, at det kan være en udfordring at finde konkret forskningsmæssigt materiale omhandlende effekterne af småjobsindsatser, kan udspringe af, at begrebet er relativt nyt i sammenhæng med indsatser over for ledige. Der er end ikke en ensartet veldefineret beskrivelse af, hvad der karakteriserer småjobs.

Begrebet defineres fra beskæftigelsesministeriet i en analyse som mellem 20-40 timers beskæftigelse om måneden (Beskæftigelsesministeriet, 2016, s. 1). Danmarks statistik inddrager jobs på under 20 timer om ugen i en analyse af antallet af relevante jobs ift. 225-timers reglen, hvorved der begynder at ses et overlap med deltidsansættelser (Thorsen, Grunnet-Lauridsen, & Drescher, 2016, s. 1). Arbejderbevægelsens Erhvervsråd lægger ligeledes vægt på, at der skal være en supplerende ydelse ved siden af jobbet, for at de kan findes relevante (Vilhelmsen, 2017, s. 3-4). Med til forvirringen kan der desuden formodes at være lokale definitioner i de forskellige kommuner.

I indeværende rapport holdes definitionen af småjobs op i forhold til Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, således at det centrale kriterie er, at der modtages supplerende ydelse. Dette valg tilkommer af, at det er forhold vedrørende ledige borgere, der undersøges.

4. Teori

Det teoretiske begrebsapparat, der vil inddrages, som inspiration til afdækningen af undersøgelsesfeltet involverer implementeringsteoretiske perspektiver, organisationsteori om krydspres samt Caswells teori om praksislogikker. Efter indledningsvise beskrivelser konkretiseres teorierne i forhold til emnet med det til formål at operationalisere teorierne som afsæt for udformningen af en interviewguide. Selve interviewguiden følger senere efter en gennemgang af metodiske overvejelser. De teoretiske bidrag indgår som erfaringsbaserede antagelser af, hvad der kan forventes at findes særligt relevant at undersøge og spørge ind til. Af beskrivelserne af de implementeringsteoretiske perspektiver vil det fremgå, hvordan der imellem forskellige niveauer i implementeringsprocessen kan opstå forskellige tolkninger af oprindelige politiske formuleringer. Det vil heraf findes interessant først og fremmest at undersøge mulighederne for at implementere 225-timers reglen og etablere småjobsindsatser lokalt for at hjælpe berørte ledige med at opfylde kravene. For organisationsteori om krydspres vil undersøgelsen af betydningen af de strukturelle rammebetingelser suppleres med andre krav til legitimitet fra omverdenen samt frontlinjemedarbejdernes egne holdninger byggende på beskæftigelsesfaglige og erfaringsbaserede opfattelser af, hvilke tilgange der bedst understøtter lediges behov. Caswells jobcenterkompas over praksislogikker anvendes som en opsamlende model omfattende, hvilke forskellige krav der former frontlinjemedarbejdernes arbejde, samt hvordan forskellige prioriteringer af disse forhold kan resultere i forskellige typer medarbejdere. Knyttet op på problemformuleringen vil der heraf fremføres en række praksislogikker, der kan anlægges fra frontlinjemedarbejderne, og det vil undersøges, i hvilket felt frontlinjemedarbejderne indplacerer sig under i relation til implementeringen af 225-timersreglen. De forskelligartede pres der, ud fra de teoretiske perspektiver, kan antages at opstå i arbejdet hermed, vil holdes op mod emnet og konkretiseres i forhold til temaet med småjobs ved at undersøge, hvordan succeskriterierne for småjobsindsatser kan afhænge af forhold, der ligger uden for jobcenterregi.

4.1. Implementeringsteori

Implementeringsteoretiske bidrag fra forskellige perioder repræsenterer forskellige vurderinger af, hvilke aktører der bør tillægges autonomi i implementeringsprocessen. Den væsentligste skildring mellem de forskellige implementeringsteorier beror i forskellen mellem top-down eller bottom-up perspektiver. Implementeringsteorierne bliver her opfattet som komplementære frem for konkurrerende. Kernen i implementeringsteorien er at forsøge at afdække, hvorfor politiske beslutninger ikke altid efterleves intentionelt i de udøvende organer.

Pressman & Wildavsky beskriver i værket *"implementation"* fra 1973, hvordan frontlinjearbejdere kan ansues som "statens forlængede arm" i udførelsen af politikker ved at tillægge frontlinjearbejderne rationaler, der relativt stringent følger de politiske formuleringer af emner. Herved bliver politikerne og politikformuleringen den centrale kampplads for senere udformning og udøvelse af initiativer, da frontlinjearbejderne i mindre grad tillægges autonomi. Ud fra et principal-agent perspektiv betragtes frontlinjearbejderne som statens agenter. Det kan opfattes om en lettere forenklet mekanisk opfattelse af frontlinjemedarbejdernes roller og funktioner, der

udfoldes i et komplekst felt, der ikke kan beskrives til fulde, og hvor politiske formuleringer næppe kan rumme alle forhold og præcist beskrive, hvordan der skal ageres i alle tænkelige situationer. Selv de mest loydlige medarbejdere kan blive nødt til fra tid til anden at vurdere ud fra deres professionalisme med erfaringer over, hvad der formentlig er bedste praksis i en given situation, ligesom principper og praksisbeskrivelser udstedt fra oven kan være nødvendige at fortolke ud fra en given kontekst (Brodkin, 2013, s. 19-20) (Berg-Sørensen, Howard, & Hansen, s. 320-321). Selvom beskrivelsen af frontlinjemedarbejderne som statens agenter i et vist omfang giver god mening og er et perspektiv, der næppe kan undværes i beskrivelsen af deres funktioner, har der senere været udformet andre teorier, der modgår den relativt ensidige opfattelse i styrkeforholdet for autonomispørgsmålet i forbindelse med udøvelsen af politikker, hvori kontekstuelle forhold tillægges større betydning.

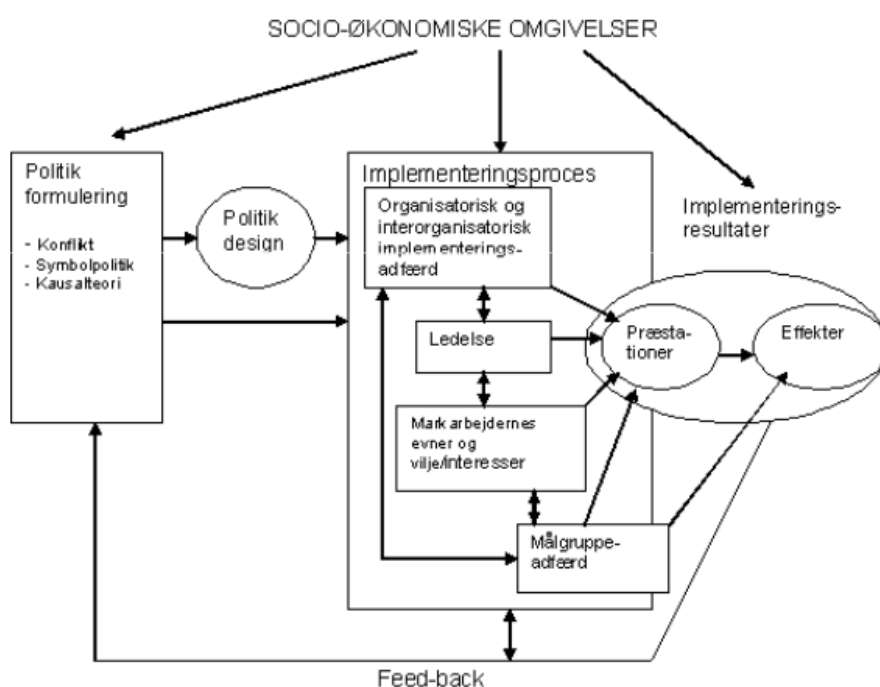
Lipsky er en anden central teoretiker inden for implementeringsteorien. Han har leveret teoretiske bidrag, hvori frontlinjearbejderne beskrives som bureaukrater, der transformerer generelle politiske formuleringer til lokale praksisser, hvoraf den mest hensigtsmæssige fremgangsform er behæftet med en vis usikkerhed alt efter kontekstuelle forhold og rammebetingelser. Hermed forkastes opfattelsen af frontlinjearbejderne som statens agenter ikke, men relationen i principal-agent perspektivet anskues implementering ud fra en mere todimensional virkelighed, hvor aktører både i top og bund tillægges autonomi. Oprindelige intentioner i en politikformulering kan ud fra dette perspektiv være sværere at genfinde i udførelsen af politikken i de sidste implementeringsled, uden at dette behøver være udtryk for direkte modstand over for de oprindelige hensigter, men derimod resultatet af en tilpasning og oversættelse til lokal kontekst. Uoverensstemmelser kan forekomme inden for betingelserne for, hvad der formelt kan gøres. Afvigelser mellem niveauerne i implementeringskæden kan dog også afstedkommes af konfliktende interesser og rationaler baseret på frontlinjearbejdernes egne holdninger og normer for god praksis. En skildring mellem teoretikere inden for denne gren af implementeringsteorien forekommer ud fra forskellige opfattelser af betydningen af interessemodsætninger (Brodkin, 2013, s. 21-22).

Af nyere perspektiver tillægger Brodkin frontlinjemedarbejderne yderligere autonomi ud fra et tredimensionelt perspektiv, hvori disse anskues som et medierende led. I adfærds- og procesregulerende politikker sætter frontlinjearbejderne mulighederne for, hvilken politik der kan føres igennem. Den mest effektive måde at føre politiske processer igennem kan forekomme ved at styre frontlinjearbejderne mod forandringer i måden, der arbejdes på (Brodkin, 2013, s. 23-26) (Caswell & Larsen, Frontlinjearbejdet i leveringen af aktiv beskæftigelsespolitik - hvordan faglige, organisatoriske og styringsmæssige kontekster påvirker dette, 2015, s. 9-10).

Winter & Nielsen har i bogen *implementering af politik* opsamlet de væsentligste implementeringsteoretiske bidrag i *den integrerede implementeringsmodel*. Heri anskues de væsentligste elementer i implementeringskæden i en syntesetænkning af top-down og bottom-up perspektivet med mulighed for fortløbende feedback fra de forskellige niveauer, et forhold der betyder, at beslutninger ikke opfattes som statiske, men kan justeres gradvist i samarbejde med de udøvende aktører. Herved er det ikke nødvendigvis et mål i sig selv blot at følge formulerede retningslinjer udstedt ovenfra. Implementeringsprocessen kan i stedet opfattes mere fleksibel.

Kompleksiteten af implementeringsprocessen fuldkommes ved en opdeling af organisationen i flere niveauer og inddragelse af målgruppeadfærd som forhold, der betinger, at processen ikke kan ansues ensidigt ud fra et enkelt niveau, hvis processen skal afdækkes til fulde. Der skelnes i modellen mellem præstationer og effekter, hvor præstationer er det produkt eller den service frontlinjemedarbejderne leverer, mens effekter også er afhængige af genstandsledet. Modellen er en forenklet fremførelse af generelle betragtninger over, hvad der typisk kendetegner en implementeringsproces og bør derfor tilpasses undersøgelsesfeltet (Bille, 2016, s. 22-29) (Winter & Nielsen, 2008, s. 17-22).

Figur 3: Den integrerede implementeringsmodel



Kilde: (Winter & Nielsen, 2008, s. 18)

I forhold til undersøgelsesfeltet involverende småjobs vil særligt virksomhederne findes relevante at inddrage som væsentlig tilføjelse til modellen. Derudover kan målgruppen opfattes som forskelligartet med differencerede behov og livsvilkår, der dels kan have betydning for sandsynligheden for match, dels kan have betydning for borgernes motivation til at påbegynde ordinære timer. Disse elementer sætter nogle begrænsninger for rammevilkårene for småjobsindsatser og præstationerne fra frontlinjemedarbejderne kan bl.a. derfor afvige ift. effekterne. Jobcentrene kan antages at opleve udfordringer med at finde ikke eksisterende jobs til borgere, der samtidig kan være ude af stand til at varetage mulige småjobs.

4.2. Organisationsteori & krydspres

Det felt jobcentre og tilknyttede frontlinjearbejdere skal agere i kan, jf. ovenstående visualiseringsmodel, beskrives som et komplekst sammensurium af beslutninger på mange

niveauer og påvirkninger af forhold i omgivelserne. Lipsky beskriver, hvordan kompleksiteten af området, som frontlinjemedarbejderne indgår i, skaber usikkerhed omkring forholdene. Det er ikke altid muligt eller hensigtsmæssigt at kalkulere udfaldet af beslutninger, og samtidig kræves det i visse situationer, at der handles inden for en vis tidsmæssig ramme. Det er heller ikke muligt på forhånd at beregne alle tænkelige situationer, der kan opstå på en arbejdsdag, mens andet arbejde vil være mere rutinepræget (Bille, 2016, s. 30).

Brunsson har beskrevet, hvordan organisationer kan manøvre under komplekse forhold. Ud over arbejdskraft og kapital, som for jobcentre i offentligt regi i en vis grad er sikret på kort sigt, inddrages legitimitet som et ekstra parameter, der skal tages i betragtning. Brunsson beskriver fire logikker, der kan træffes beslutninger på baggrund af: *the logic of consequences* hvori konsekvenserne af mulige alternativer forsøges kalkuleret, *the logic of appropriateness* der appellerer til situationsbestemte regler og normer, *the logic of imitation* der tager afsæt i tidligere succesfulde beslutninger, *the logic of experimentation* som beskriver et scenarie, hvor beslutninger træffes mere uvilkårligt og evalueres efterfølgende frem for at forsøge at gætte konsekvenserne på forhånd (Brunsson, 2017, s. 7-11). De forskellige krav, som organisationer skal handle efter, medfører et krydspres, der betinger, at der træffes beslutninger i valget mellem en række alternativer. De beslutninger, der træffes, afspejler, hvilke krav der prioriteres højest. Dette kan findes særlig relevant, hvis kravene er modstridende eller gensidigt udelukkende.

Organisationer kan også have egne målsætninger ved at repræsentere selvstændige idéer og værdier som et internt pres. Inden for beskæftigelsesområdet kan der i adskillige sammenhænge ses modstridende ønsker om at presse ledige ud af systemet for at gavne økonomien ved at lette udgifterne til offentlige forsørgelsesydelser over for sociale målsætninger om at behandle de syge og de svage ordentligt og kompensere ledige ved konjunkturændringer eller særligt hårdt ramte områder. Valget af beslutninger beror på forudgående tanker over, hvorfor den ene beslutning skal vælges på bekostning af den anden. I Brunssons teoretiske perspektiv resulterer valget af alternativer i to typologier for organisationer, den handlende og den politiske, hvor skildringen beror i om beslutninger og formuleringer bliver omsat til reel handling (Berg-Sørensen, Howard, & Hansen, s. 132-136).

Tabel 4: Den handlende- og den politiske organisation

	Den handlende organisation	Den politiske organisation
Omgivelser	Tekniske	Institutionelle, i gensidig konflikt
Formål	Effektivitet	Legitimitet
Forandringsvillighed	Svært foranderlig	Foranderlig
Beslutningstagning	"Irrationel" beslutningsproces med udgangspunkt i stærk organisatorisk idelogi	Flere ideologier, beslutninger træffes efter tilstræbt rationalitet
Implementering	Få beslutninger, men der sættes handling bag ord	Mange beslutninger, få føres ud i livet, "double talk"
Rationalitet	Handlingsrationalitet – målet	Beslutningsrationalitet – målet

	er handling	er beslutningsprocessen
--	-------------	-------------------------

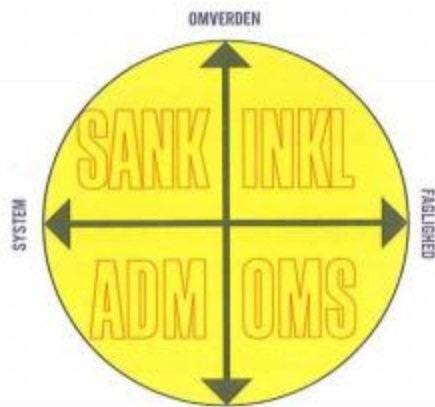
Kilde: (Berg-Sørensen, Howard, & Hansen, s. 136)

De to organisationstyper illustrerer, hvordan beslutningslogikker kan medføre, at en organisation fremstår forskelligt udadtil. Ud over formålet med at fremstå henholdsvis effektivt eller legitimt kan medgørligheden i forhold til at foretage mange og hurtige beslutninger også påvirkes af, om der opleves en tvang til at foretage beslutninger, der findes i overensstemmelse med egne holdninger. Hvis resultatet af en beslutning antages ikke at føre mod et ønsket udfald. Hvis de forkerte personer risikerer at blive holdt ansvarlige. Hvis en beslutning truer organisationens omdømme (Brunsson, 2017, s. 91-92). Relateret til undersøgelsesfeltet kan der forventes et skred mellem de politiske beslutningstagere og de udøvende frontlinjemedarbejdere i forhold til at lægge ekstra pres på kontanthjælpsmodtagere, hvis det antages ikke at gavne den overordnede tilgang over for disse. Derfor er det også fundet interessant som den overordnede problemstilling, hvordan frontlinjemedarbejderne vurderer potentialer og barrierer i småjobsindsatser som en udløber af 225-timersreglen. Er der en hovedvægt af formodninger om begrænsninger, kan det medføre konflikter niveauerne imellem og skabe et modsætningsfyldt pres på jobcentre som organisation.

4.3. Caswells praksislogikker

I valget mellem alternativer har Caswell & Groove i forbindelse med et 2-årigt forskningsprojekt med to jobcentre opstillet en model for praksislogikker, der kan anvendes til at visualisere, hvilke krav frontlinjemedarbejdere står stillet over for. Modellen viser både, at der er 4 typologier, der dels er rammesat af grundprincipper og funktionsbestemmelser, der definerer området beskæftigelsesindsatser kan udøves inden for. Medarbejdere har mulighed for at præge retningen af beskæftigelsesindsatsen, men er også nødt til at forholde sig til problemer, der bestemmes uafhængigt af deres faglighed af faktorer fra omverden samt af borgerens individuelle behov. Disse to forhold udgør dynamikken for y-aksen i modellen. System-faglig henviser til, hvilke principper beskæftigelsesindsatser bygger på, hvor systemet typisk vil have fokus på konkrete resultater i forhold til afgang til beskæftigelse for borgerne som helhed, mens det inden for beskæftigelsesfagligheden kan vægtes højere at rette indsatser mod individuelle behov for den enkelte borger.

Figur 4: Jobcenterkompasset



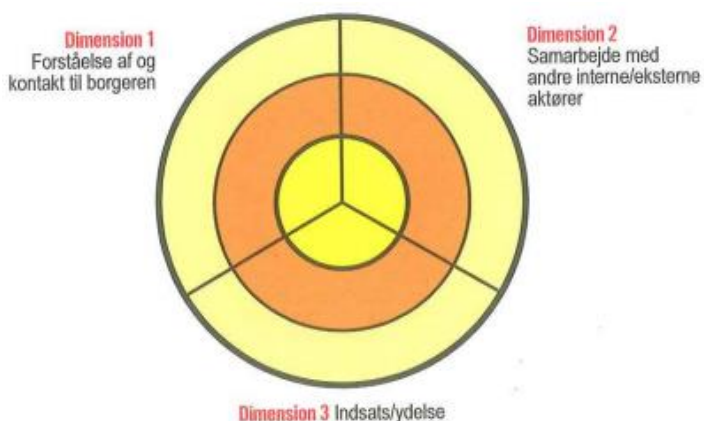
Kilde: (Caswell & Grove, 2010, s. 6)

I en system- og omverdensorienteret tilgang fremkommer, ifølge Caswell, en sanktionsorienterende praksislogik, der henviser til fokus på selvforsørgelse og kontrol. Den inkluderende praksislogik forekommer ved vægtning af faglighed og omverden og henviser til tillid, udgangspunkt i den enkelte borger og længere varende indsatser, der skal føre til varig beskæftigelse. Den administrative praksislogik tillægges system og individ fokusering og henviser til fokus på regler og på at følge disse med færrest mulige fejl. Den omsorgsorienterede praksislogik har faglighed og individ højest prioriteret og fokus på den enkelte borger gennem en dialogbaseret tilgang (Caswell & Grove, 2010, s. 2-13).

Jobcenterkompasset kan opfattes som baseret på baggrund af Caswells PHD-afhandling, og efterfølgende relateret til undersøgelsesfeltet. I afhandlingen beskrives praksislogikkerne som typologier for måder at forstå og handle på i et felt. Heri beskrives praksislogikker som rutineprægede ud fra et systemrationale, i traditionelle opfattelser af frontlinjearbejdernes logikker. Hertil tilføjer Caswell muligheden for refleksion og variation i tilpasninger til, hvilket felt frontlinjearbejderen indgår i. Der åbnes op for en mere kompleks fremstilling af, hvad der udgør praksislogikkerne (Caswell, 2005, s. 52-54).

Hvilken type praksis, der anlægges på en sag, kan være udtryk for, hvilken dimension af sagen, der vurderes at være af størst betydning med den største udfordring. Caswell & Groove fremstiller 3 særligt relevante områder.

Figur 5: udfordringscirklen



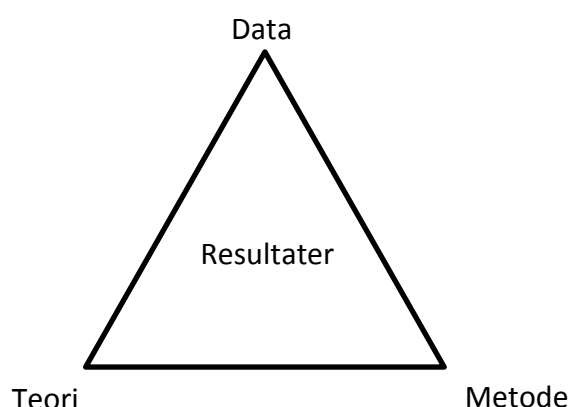
Kilde: (Caswell & Grove, 2010, s. 5)

I figuren markerer cirklerne, at de største udfordringer ligger i den inderste cirkel, og de mindste i den yderste. Figuren kan anvendes til at visualisere, hvilke udfordringer der vurderes af størst betydning (Caswell & Grove, 2010, s. 4-5).

4.4. Operationalisering

Ovenstående teoretiske perspektiver vil inddrages for at klarlægge, hvordan processer for match af ledige til ordinære timer udøves i praksis. Teorierne vil desuden benyttes som bagvedliggende viden til anvendelse for udformningen af en interviewguide (bilag 1), der skal sigte mod, at der bliver indsamlet den mest relevante viden. Tilgangen bliver således i høj grad teoritestene ved at holde undersøgelsesfeltet op imod eksisterende teori og belyse om karakteristika, der i andre kontekster har været fundet relevante til at beskrive den beskæftigelsesfaglige praksis i kommunerne og derfor er nedfældet i generel teori, også kan genfindes inden for undersøgelsesfeltet. Kombinationen mellem teori, metode og data beskrives af Brinkmann som udgangspunktet for at kunne skabe resultater af en analyse. Dynamikken mellem de tre dele visualiseres med data-teori-metodologi-trekanten, der kan betragtes som stilbillede af en eller fortløbende proces, hvor nye refleksioner eller ny viden kan bibringe behov for ændringer af de metodologiske, teoretiske eller datadrevne tilgange (Brinkmann, 2014, s. 120-122).

Figur 6: Data-teori-metodologi-trekanten



Kilde: (Brinkmann, 2014, s. 122)

Implementeringsteorien vil af interviewguiden fremstå ved, at der spørges ind til opfattelser af de formelle rammesættende forhold, der karakteriserer undersøgelsesfeltet. Dette sættes op imod lokal kontekst, i bestræbelserne på at spørge ind til, hvordan mulighederne for at opfylde kravene foreligger lokalt, samt hvordan mulighederne opfattes for at lave lokale tilpasninger.

For organisationsteorien spørges der mere dybdegående ind til underliggende antagelser bag forudsætningerne for at opfylde 225-timerreglen for borgerne i sammenspil med jobcentret, samt om småjobs opfattes som en nyttigt redskab som en indgang til arbejdsmarkedet. De udfordringer, der kan fremkomme, sættes i relation til andre pres fra omgivelserne for at frembringe betragtninger over, om der opfattes konfliktende krav til frontlinjearbejdernes praksis.

I henhold til teorien om praksislogikker forekommer dette ved at spørge mere uddybende ind til udfordringer, der kan opstå i forhold til at få ledige til at varetage småjobs, samt hvilke udfordringer der vurderes af størst betydning. Dette sættes i relation til, hvilken praksislogik der kan tolkes ind i sammenhæng som anvendelsesform i arbejdet med borgerne.

Mens interviewguiden udformes med de teoretiske perspektiver i mente, kan besvarelserne, der følger, forventes at være mere ustrukturerede og usammenhængende alt efter, hvad

informanterne ønsker at italesætte, samt hvordan de tolker spørgsmålene. En del af dette af overkommes ved indledende overvejelser, som også vil følge af de næstkommende metodeafsnit, men det bør samtidig på forhånd overvejes, hvordan materialet, der foreligger bagefter, skal bearbejdes i en analytisk tilgang. Det antages dog, at det ikke er nødvendigt at lave et kæmpe forarbejde for kodningen af den indhentede empiri, da teorierne opfattes som generelle og relativt let anvendelige. I stedet vil det eksemplificeres mere til forladeligt. Således antages de implementeringsteoretiske perspektiver af størst relevans, når lovgivning og skønsmæssige betragtninger italesættes, samt når der fokuseres på samarbejdet mellem forskellige afdelinger i organisationen eller niveauer opadtil. For det organisationsteoretiske felt omhandlende krydspres antages det, at de teoretisk funderede betragtninger kan inddrages som anvendelige ved italesættelsen af forskelligartede krav og pres, der påvirker arbejdet med småjobsindsatser i forhold til borgerne eller virksomhederne, samt de der følger af lovgivningen. For Caswells teori om praksislogikker tolkes yderpunkterne af de to akser som, at "system" vedrører lovgivning, regler og normer samt generelle strukturelle betingelser. "Omverden" følger af virksomhedernes rolle i det opsøgende arbejde og udenforstående parametre som konjunkturer, der kan påvirke økonomiske forhold. "Faglighed" holdes op imod frontlinjemedarbejdernes professionelle tilgang og holdninger baseret på erfaringer fra det daglige arbejde. "Individ" omfatter borgernes situation og individuelle behov. Endelig er der beskrevet de politiske rationaler beskrevet forud for teoriafsnittet, for hvilke det vil diskuteres, hvordan centrale elementer italesættes. Denne korte beskrivelse af operationaliseringen af de teoretiske perspektiver fremstiller indledende overvejelser, som har ligget til grund for udformningen af interviewguiden og umiddelbare opfattelser af, hvordan den efterfølgende fortolkning vil foregå. Det beskrives indledningsvist i analysen, i hvor høj grad disse overvejelser stemmer overens med den nye viden, der er indhentet, og om der er/bør være justeret herudfra.

5. Metode

Metodisk vil rapporten bygge på kvalitative tilgange ved dokumentanalyse og interviews med centrale nøglepersoner, der kan formidle relevant viden om erfaringer inden for undersøgelsesfeltet. Jobcenter Aalborg udvælges som case for, hvordan småjobsindsatser implementeres lokalt, og for hvilke barrierer og potentialer der opleves hermed. Den metodiske tilgang muliggør erfaringsbaseret viden og narrativer som supplement til og konkretisering af de inddragede teoretiske perspektiver. Kvalitative tilgange nødvendiggør dog også en række overvejelser over begrænsninger eller udfordringer i den metodiske tilgang, og hvilken betydning det får for undersøgelsen, at denne gribes an ud fra en bestemt tilgang. En række centrale forskere, der har formidlet erfaringer over særligt relevante overvejelser for den kvalitative tilgang inden for området inddrages for at skabe de bedste forudsætninger for undersøgelsen. Dette vil fremgå i de følgende afsnit.

5.1. Kvalitativ metode

Karpatschof beskriver de særlige kendetegn ved kvalitative metoder som baseret på ontologiske karakteristika ved vægtning af det kontekstuelle, specifikke og helhedsorienterede perspektiv i

søgning efter intentionalitet i inddragelsen af forskerens subjektivitet og overvejelser over relationen mellem forsker og undersøgelsessubjekt. Frem for forsøg på repræsentative objektive fremstillinger som det typisk forsøges forelagt gennem kvantitativt baserede tilgange, anvendes kvalitative tilgange til informative individuelle fremstillinger af kollektive fænomener, hvor der gives mere rum til personlige opfattelser (Karpatschof, 2015, s. 450-455, 458-459). Hvordan disse kendetegn forekommer i projektets undersøgelse fremgår af de næstfølgende afsnit i beskrivelsen af, hvordan indledende betragtninger danner baggrunden for udformningen af en interviewguide, som udgør formaliseringen af interviewundersøgelsen. I selve interviewprocessen vejes den forudgående viden op imod italesættelsen af emner fra informanterne og interviewet korrigeres efter opfattelsen af, hvordan den bedste og mest relevante viden drages i spil.

5.1.1. Fordele og begrænsninger ved en kvalitativ tilgang

Den kvalitative tilgang muliggør en dybdegående undersøgelse af en problemstilling. Der kan i en kvalitativ formet proces frembringes specifikke finesser om et tema, som er besværlige at få frem i lyset på anden vis. Gennem interviews formidler informanterne en viden, de finder særlig væsentlig og gennem metodetriangulering med relevante dokumenter kan faktuelle oplysninger krydstjekkes. Metodetriangulering bidrager også til, at et fænomen analyseres fra flere datakilder frembringer en mere nuanceret empiri og giver sikrer tolkninger. En ulempe kan forekomme ved, at informanterne afgiver mere subjektive besvarelser og det derfor er deres version i ud fra perspektiver, der kan være påvirket af kontekstuelle forhold, der inddrages, mens andre perspektiver bliver udeladt. En sondring mellem forskellige former for interviews ud fra mængden af struktur kan betyde, at informanten holdes op på mere eller mindre konkrete spørgsmål og kan forsøges at begrænses i mulighederne for at forme interviewet.

En fundamental forskel mellem kvantitative og kvalitative metoder afstedkommer af forskerens rolle, der i kvalitative undersøgelser indgår i direkte kontakt med personer og deraf kan påvirke undersøgelsessubjektet. Herudover kan data, indhentet gennem en kvalitativ tilgang, blive mere ustruktureret, og transparens i fortolkningen heraf betinger typisk et forarbejde med overvejelser over fortolkningsprocessen. Et andet kritikpunkt, der kan fremhæves, er indvendinger i forhold til generaliserbarhed. Hvor kvantitativt funderede studier ofte tilstræber objektivitet og universelle sandheder, kan kvalitative undersøgelser rettet mod specifikke konkrete enkelttilfælde medføre resultater af mindre generel karakter (Karpatschof, 2015, s. 455,457).

Denzin beskriver, hvordan kvalitativ forskning har været udsat for samme kritikpunkter over tid og derfor kan betragtes som i en relativt fastlåst position, hvor kvaliteten betragtes skeptisk. Han affejer dog tilstanden ved henvisning til, at den kvalitative metode er blevet mere populær, samt at mange lignende kritikpunkter kan anvende i forhold til objektivitetsstræben i kvantitative studier. Generaliserbarheden heraf kan ligeledes anskues skeptisk med henvisning til kontekstuelle forhold. Kampen vurderes som uafgjort, og der henvises til, at det generelt gælder, at der for studier med fordel kan anvendes metodetriangulering. Hvis kvalitative studier tilrettelægges strategisk og cases udvælges rigtigt, kan man generalisere det, man indholdsmæssigt finder. Med evidensbølgen har der været tendenser mod, at kvalitative studier nedprioriteres igen med ekspertvurderinger og kvalitative designs nederst placeret i

evidenshierarkiet og RTC forsøg placeret øverst. I denne rapport er undersøgelsesfeltet baseret på fortolkning og narrativer fra frontlinjemedarbejdere, og heraf betragtes det som et eksempel på, at kvalitative designs kan være bedst anvendelige i en sådan sammenhæng. Det vil fremgå af beskrivelserne af interviewprocessen, at spørgsmålene har givet anledning til udførlige besvarelser med forskellige fokuseringer og tolkninger, hvoraf det i opfattes som, at det ikke ville have været hensigtsmæssigt eksempelvis at strukturere processen ud fra et spørgeskema med mere begrænsede muligheder for fuldgældige besvarelser (Denzin N. K., 2015, s. 568) (Brinkmann, 2014, s. 180-181).

5.1.2. Validitet og reliabilitet i kvalitativ forskning

Hvor validiteten således kan diskuteres som havende både markante fordele og ulemper kan særligt reliabiliteten for kvalitative analyser tillægges et kritisk blik. Således kan samme undersøgelse ikke forventes at medføre samme outcome over tid, hvis kontekstuelle forhold tillægges væsentlig betydning, eftersom disse vil ændres og spørgsmål derfor kan tolkes forskelligt. Indsatserne i forhold til småjobs kan forventes at variere og påvirkes af erfaringer, der indhentes løbende og perspektiver på implementering i form af barrierer og potentialer kan tilsvarende forventes at variere. Dette forhold gælder for den interne reliabilitet. Ekstern reliabilitet beskriver, om samme undersøgelse kunne udføres i en anden geografisk lokation eller inden for et helt andet emnefelt og heri beror en usikkerhed ift. til valget af case og valget af case-type. Dette beskrives uddybende under afsnittet for valg af case. Validitet kan ligeledes deles op i intern og ekstern i forhold til, hvor stor og bred gyldighed undersøgelsesresultaterne tillægges. Heri beror mange af samme overvejelser ift. casevalget og repræsentativiteten af resultaterne. Brinkmann og Tanggaard udfordrer validitet og reliabilitetskriterierne for kvalitativ forskning med henvisning til andre forskningsperspektiver og fremhæver gennemsigthed som et centralt kvalitetskriterium. Gennemsigthed skal muliggøre, at resultaterne af en undersøgelse kan vurderes efterfølgende på det korrekte grundlag. Det opnås gennem grundige metodiske overvejelser og præcise beskrivelser af dette, som også er formålet i indeværende afsnit. Der fremhæves på den baggrund syv kvalitetsindikatorer: (1) *perspektivet skal specificeres*, (2) *deltagerne skal situeres*, (3) *der gives eksempler*, (4) *der foretages troværdighedstjek*, (5) *der skal opnås kohærens*, (6) *der skal sondres mellem generelle og specifikke formål*, (7) *der skal tilstræbes at skabe resonans i læseren* (Tangaard & Brinkmann, 2015, s. 521-527). I indeværende rapport er perspektivet specificeret i forudgående afsnit med beskrivelser af forventninger og antagelser for undersøgelsens resultater gennem konkrete eksemplificeringer og beskrivelser af generelle teoretisk funderede rationaler for handlingspraksisser. Deltagerne beskrives i afsnit 5.2.4. Eksemplificeringer af anvendelsen af indhentet data fremgår af analysen, og fremgangsmåden for fortolkninger er beskrevet i operationaliseringen i afsnit 4.4.. Troværdighedstjek forekommer gennem dokumentanalyser af relevant materiale, hvor særligt faktuelle oplysninger kan krydstjekkes. Kohærens opnås med sammenkoblingen af valgte teorier som suppleret med forhåndsviden danner afsæt for udformning af den metodiske fremstillingsform og derved bliver rammesættende for udformningen af rapporten. Sondringen mellem generelle og specifikke formål vendes i diskussion af generaliserbarheden af valgte case samt inddragelse af dokumenter

og forskningsrapporter, der findes gennem research. Resonans tilstræbes løbende dels med forudgående overvejelser, der fremgår af indeværende afsnit, dels med en præcis præsentation af undersøgelsesresultaterne gennem analysen.

I et komplekst felt, hvor mange personer på forskellige niveauer berøres af politiske initiativer, der i den lokale forankring kan præges af kontekstuelle forhold, findes den kvalitative tilgang særlig velegnet, uden der dog ikke kan indvendes forbehold over for metodevalget. Undersøgelsen optimeres ved at leve op til kvalitetskriterierne og ved at være baseret på overvejelser, der går forud for undersøgelsen. Den metodiske fremgangsmåde uddybes i de følgende afsnit med beskrivelser af de konkrete metodiske redskaber.

5.2. Det kvalitative interview

Det kvalitative interview er en begrebsliggørelse af en dialogbaseret erkendelsesproces, hvor to eller flere personer konverserer i en iscenesat samtale om et tema, der ønskes udforsket.

Interview som redskab kan findes særligt velegnet til at opdage, konstruere eller bedre forstå virkeligheden inden for et specificeret tema, ved. Interviewet designes på forhånd, men interviewprocessen kan udføres som en relativt åben proces, hvor informanterne selv får råderum over at sortere i, hvilke fokuspunkter de vil fremhæve som centrale (Brinkmann, 2014, s. 16-20, 94-96). I f.eks. en på forhånd udformet spørgeskemaundersøgelse med et afgrænset antal svarmuligheder, vil rammerne være mere stringent definerede og søge mod kategorier bestemt af forskeren. For et kvalitativt interview vil det dog ofte også give mening at udarbejde spørgsmål struktureret ud fra rød tråd, der skal holde interviewet inden for et givent tema.

Designet af det kvalitative interview kan være dominerende for, om de optimale rammebetingelser anlægges i forhold til at fremskaffe besvarelser, der kan findes sammenhængende med intentionerne i de givne spørgsmål. Det skal ikke opfattes som, at en bestemt ordlyd af besvarelserne betragtes som bedre end andre, men i stedet i forhold til, om det der svares efter, også er det, der har været intentionen med et spørgsmål. En fare i interviewsituationen kan være at spørgsmålene bliver for ledende, en anden at interviewet bliver ustruktureret og ikke når ind til sagens kerne. Brinkmann beskriver 4 designspørgsmål, der bør betragtes i det foreliggende arbejde forud for en interviewproces: *Hvad skal undersøges? Hvorfor er det relevant? Hvordan skal emnet undersøges? Hvem skal interviewes?* (Brinkmann, 2014, s. 72-77). Undersøgelsesfeltet er beskrevet som småjobsindsatser, og relevansen afstedkommer af aktualiteten af området og fraværet af relevant forskningsmæssigt materiale. Undersøgelsen anlægges ud fra de teoretiske perspektiver som operationaliseres i en interviewguide. Personerne, der interviewes, er centrale aktører inden for området i form af frontlinjemedarbejdere i Aalborg jobcenter. Særligt i forhold til hvad og hvordan der undersøges, vil der i interviewprocessen åbnes op for en vis progression i forhold til, hvad informanterne italesættes, samt hvor det vurderes, at de har deres ekspertise. Dette kan relateres til den overordnede problemstilling, hvor der spørges ind til, hvilke praksisser der tilrettelægges for at få kontanthjælpsmodtagere længst væk fra arbejdsmarkedet i småjobs samt opfattelser potentialer og barrierer hermed. Tilrettelæggelsen af måden, hvorpå de bedste besvarelser på denne problemstilling italesættes må alt andet en lige bero på en blanding af forudgående overvejelser, samt hvad informanterne selv bringer i spil, da

det er et spørgsmål om erfaringer og holdninger, som kun informanterne selv ligger inde med. Sådanne overvejelser udgør de indledende betragtninger. Det efterfølgende arbejde fremstilles af Kvale og Brinkmann i en syv fase model for den optimale interviewsituation:

1. Tematisering: Formulering af formålet med undersøgelsens tema som forberedende arbejde før interviewene begynder. Afklaring af undersøgelsens hvorfor og hvad, forud for metodologiske overvejelser. Betragtningerne heraf er fremstillet i de indledende afsnit, mens de metodiske overvejelser indgår i indeværende afsnit.

2. Design: Planlægning af undersøgelsens design ud fra de syv faser. Designet udformes med henblik på at opnå den tilsigtede viden uden at tilgangen sammenfalder med moralske implikationer. Strukturen med de syv faser er anlagt som basis for udformningen af indeværende metodeafsnit.

3. Interview: Interviews gennemføres ud fra en på forhånd struktureret interviewguide. Der kan afviges fra guiden ud fra løbende refleksioner, der opstår på baggrund af samtaleemnerne. Overvejelser over interviewguide beskrives i afsnit 5.2.3, og selve interviewguiden fremgår af bilag

1. De løbende refleksioner og justeringer af interviewprocessen vil fremgå af efterbehandlingen af data i analysen, hvoraf det beskrives hvilke emner der fremhæves, og hvilke der nedprioriteres i besvarelserne fra informanterne.

4. Transskription. Klargøring forud for bearbejdning af data i analysen. Overvejelser over formalisering af efterfølgende transskription formaliseres efter tilpasninger til undersøgelsesfeltet. Interviewene transskriberes, og processen beskrives i et særskilt afsnit, afsnit 5.2.5.

6. Verifikation. Overvejelser over validitet, reliabilitet og generaliserbarhed af undersøgelsens resultater. Grundlæggende antagelser har været beskrevet forud jf. afsnit 5.1.2. Betragtninger vil indgå igen i de analytiske afsnit ud fra den nye viden, der er fremkommet gennem interviewprocessen.

7. Rapportering. Kommuniker undersøgelsen med højde for videnskabelige kriterier. Produktet skal samtidig fremstå som et læsevenligt produkt. De indledende afsnit er udarbejdet på baggrund af opfyldelsen af videnskabelige kriterier, mens fremstillingen af rapporten udarbejdes i et læsevenligt sprog (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 122-123).

5.2.1. Det semistrukturerede interview

I det semistrukturerede interview præges strukturen af *hvordan* spørgsmålet, der henviser til fokusområdet inden for undersøgelsesfeltet. Dette bliver bindepunktet for interviewet, der ellers får lov til at flyde og giver informanten frirum til afkobling fra emnet mod inddragelse af andre forhold, der vurderes relevante, men med en løbende tilbagevenden til undersøgelsens kerneområde. Forskeren indtager en primær rolle som lytter uden dog helt at overlade styringen. Tilgangen anvendes fordi undersøgelsesfeltet vurderes som omfangsrigt, og der derfor med fordel kan søges bredere perspektiver på emnet. Det betinger derfor også en del forudgående research for at danne et overblik over, hvornår interviewet holder sig inden for rammerne af relevans, og hvornår forskeren bør forsøge at styre dialogen i en mere hensigtsmæssig retning. Som et resultat af forudgående research kan en interviewguide findes essentiel, hvori kendskab til vinklinger af

undersøgelsesfeltet på forhånd nedfældes. I flere af de forudgående afsnit er relevante forskningsmaterialer og teoretiske perspektiver samt centrale aktører inden for området blevet præsenteret og holdt op imod temaet. Den viden der er blevet fremført, danner baggrunden for en forforståelse, der ligger til grund for den umiddelbare tilgang til interviewprocessen (Tanggaard & Brinkmann, 2015, s. 34-38).

5.2.2. Etiske overvejelser i interviewsituationen

Eftersom emnet berører en gruppe, der kan betragtes som særligt følsomme i form af langtidsledige med helbredsmæssige problemstillinger stiller det en række etiske overvejelser, der bør overvejes forud for interviewsituationen. Dette forekommer særligt i situationer, der vedrører informantens privatliv. Relateret til denne undersøgelse kan det også forekomme i situationer, hvor arbejdssammenhænge udforskes, og der stilles spørgsmål til tematikker, der kan blive fremført som misforhold mellem organisatoriske strategiske eller visionære vejledende beskrivelser af bedste praksis inden for et fagligt område og tilgange i det udøvende arbejde, der også kan være baseret på vedkommendes professionalisme. En måde at overkomme sådanne problemstillinger kan være ved at give informanten anonymitet. Informanterne anonymiseres, men ellers opfattes undersøgelsen ikke som kontroversielt i en sådan grad, at der tages yderligere forbehold. Dette kunne omvendt findes særligt relevant, hvis borgerperspektivet blev inddraget mere dybdegående, hvorved tavhedsprincippet ville gælde i omtale af den enkelte borger, og hvor det kunne findes udfordrende at opnå samtykke med borgere, der muligvis ikke ville ønske at have helbredsmæssige og arbejdsmæssige vurderinger lagt frem. Eftersom der spørges ind til generelle opfattelser og erfaringer baseret på arbejdet med småjobs, har det på forhånd været antaget ikke at være en betingelse at foretage en større mængde etiske foranstaltninger (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 79-89).

5.2.3. Interviewguide

Som et værktøj til rammesætning af interviewsituationen kan der ofte med fordel udvikles en interviewguide forud for selve interviewet, hvoraf det præciseres, hvilken retning interviewprocessen ønskes at følge ud fra forudfattede opfattelser af, hvad der bibringer den mest relevante information. I det semistrukturerede interview anlægges interviewguiden som en base, hvorfra interviewet kan igangsættes og løbende holdes op imod, hvis interviewet begynder at afvige for meget fra hovedtemaet. Der overlades dog samtidig en del af initiativkraften i forhold til styringen af interviewet til informanten, der kan bringe nye informationer frem, der kan medføre en omorganisering af strukturen. Derved holdes mulighederne for afvigelser fra interviewguiden åbne. Interviewtypen for dette projekt kan beskrives som tematisk, eftersom der ud fra de opstillede teoretiske perspektiver, fortolket i forhold til undersøgelsesfeltet, opstilles en række temaer, der ønskes undersøgt. Det væsentlige for interviewet er således at nå grundigt omkring temaerne frem for at få besvaret alle de på forhånd konstruerede spørgsmål. Undersøgelsesspørgsmål, der er udformet med udgangspunkt i mere abstrakte teorier, kan sjældent antages også at være bedst anvendelige som interviewspørgsmål. For at opnå en mere ensartet intentionel fortolkning af interviewspørgsmålene kan disse formuleres i mere

hverdagslignende sprog. Hvis fagsprog bringes ind i interviewet, bør det være med udgangspunkt i det fagfelt informanterne arbejder under. En væsentlig sondring mellem undersøgelses- og interviewspørgsmål beror i forskellen mellem at opnå forklaringer på- eller beskrivelser af fænomener. (Tanggaard & Brinkmann, 2015, s. 38-41). Interviewguiden er vedlagt i bilag 1, og er opbygget ved en indledende præsentation af undersøgelsesfeltet og pågældende informant samt en italesættelse af problemstillingen. Jeg har i denne sammenhæng valgt at omformulere problemstillingen til at lyde mindre akademisk for at sikre en ensartet fortolkning.

Problemstillingen er præsenteret som:

Skal indsatserne med små jobs opfattes i relation til 225-timersreglen, eller vurderes det generelt som et redskab, der vil blive forsøgt anvendt hyppigere fremadrettet.

Herefter er interviewet så gradvist er tilpasset efter, hvilke områder informanten har givet udtryk for at have særlig viden omkring, samt hvilke spørgsmål der er fundet mest relevante for undersøgelsen. Efter de første interviews er der for de næstkommende interviews spurgt mere indgående ind til de forhold, der ikke er blevet italesat dybdegående i de første interviews. Interviewguiden er blevet justeret på nogle få punkter. Den første informant italesatte, at borgerne kunne have svært ved at overskue papirarbejdet, der fulgte af at indgå i en småjobsindsats, og at der var eksempler på borgere, der trådte ud af en småjobsindsats. Jeg fandt iagttagelsen meget relevant og har derfor spurgt ind til dette hos de andre informanter. Derudover fremgik det, at hovedparten af de aktivitetsparate borgere var undtaget fra 225-timersreglen, som jeg eller havde opfattet som en central del af feltet, hvorved denne blev italesat mindre løbende. Jeg kommer omkring dette senere under beskrivelsen af casevalg og i selve analysen.

5.2.4. Informanter

Det har været aktuelt at komme i kontakt med frontlinjemedarbejdere, der arbejder med småjobs, hvilket er opnået efter en længere korrespondance med aktører fra Aalborg Jobcenter. Der foretages i alt 5 interviews med 1 konsulent fra Business Aalborg samt 2 rådgivere og 2 virksomhedskonsulenter fra Job-og Aktivitetshuset i Jobcenter Aalborg. Informanterne tituleres i analysen med henvisning til transskriberinger, der fremgår af bilag, som følgende:

Bilag 2: Socialøkonomisk konsulent fra Business Aalborg. Anføres "SØ".

Bilag 3: Rådgiver fra Job-og Aktivitetshuset, Aalborg Jobcenter. Anføres som "R1"

Bilag 4: Rådgiver fra Job-og Aktivitetshuset, Aalborg Jobcenter. Anføres som "R1"

Bilag 5: Virksomhedskonsulent fra Job-og Aktivitetshuset, Aalborg Jobcenter. Anføres som "V1"

Bilag 6: Virksomhedskonsulent fra Job-og Aktivitetshuset, Aalborg Jobcenter. Anføres som "V2"

Henvisningerne udspringer af, at det foruden muligheden for at skelne mellem de forskellige informanter er stillingsbetegnelsen, der vurderes mest relevant, hvilket fremgår overskueligt med denne måde at anføre på. "Rådgiver" er betegnelsen for socialrådgivere i Aalborg Jobcenter. Hvert enkelt bilag tilføjes egne sidetal for at undgå, at henvisninger bliver upræcise gennem gradvise

tilføjelser, ændringer og tilrettelser af den resterende del af rapporten. Dvs. at f.eks. en henvisning til et citat fra den socialøkonomiske konsulent vil stå som (SØ, bilag 2: xx), hvor "xx" henviser til sidetallet.

5.2.5. Transskription af interview

Efterbehandling af data er et foretagende, hvor der med fordel kan gøres overvejelser over fremgangsmåden på forhånd. Således vil valg og fravalg i tilgangen til oversættelsen fra tale til skrift præge den empiri, der vil foreligge for det analytiske arbejde. Den metodiske tilgang til transskribering skal afspejle den type viden, der søges. Valget heraf kan foretages i forhold til følelsesmæssige udtryk, gentagelser, "øhh"-lyde o.l. Detaljegraden afhænger af vurderinger af, hvilke parametre der vurderes relevante. I indeværende rapport fokuseres der på informationsgenererende faktuelle oplysninger samt udsagn og narrativer, der vil tolkes i forhold til de beskrevne teoretiske perspektiver. For førstnævnte vil oplysninger om praksisser kunne antages at afdækkes forholdsvis direkte i dialogen med informanterne, og der vil heraf være fokus på at gøre transskriberingen læsbar og nem at gå til i efterbehandlingen. For udsagn, der tolkes i forhold til teorierne, vil tilgangen bero på sammenligneligheder med operationelle elementer, men også en vis grad af tolkning, da det ikke kan forventes eller findes hensigtsmæssigt at holde interviewet alt for systematisk op ad de abstrakte begreber. Heraf vil mindre justeringer i transskriberingen af materialet også kunne påvirke efterfølgende tolkninger, og der vil derfor holdes igen med markante ændringer. Der vil i citeringen i rapporten bemærkes med (...), hvis citaterne er afkortet. Heraf henvises der til tilhørende bilag, for en betragtning af udsagnene i mere ordret form og i relation til sammenhængen. Tilgangen til transskription afhænger af, hvad transskriptionen skal bruges til, og der vil herved fokuseres på det indholdsmæssige (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 202-206).

5.3. Dokumentanalyse

Som en væsentlig del af det empiriske grundlag for samfundsvidenskabelige analyser vil relevante dokumenter, som hovedregel altid foreligge i et vist omfang. Et kan forekomme u hensigtsmæssigt ikke på forhånd at orientere sig, i skriftligt materiale, der indeholder informationer om det tema, der undersøges. Det kan vedrøre alt fra bøger, rapporter, artikler, mødereferater mv. Endda transskriberinger kan tolkes som et dokument, hvoraf overvejelser i forhold til er holdt selvstændigt oven for, da transskriberingerne udgør den centrale empiri for undersøgelsen. Der er også masser af sekundær empiri, der kun inddrages lejlighedsvist. Allerede i de indledende beskrivelser af undersøgelsesfeltet inddrages analyser og evalueringer af forsøg udstedt fra styrelsen og af politiske initiativer, der har haft som formål, at få flere i beskæftigelse. Dokumenter bør læses med et kritisk blik. Dette gælder ikke mindst for politiske dokumenter. Der er typisk mange millioner i spil, når nye initiativer igangsættes, og deraf kan der være en velvilje mod at prioritere de positive sider, når resultaterne løbende foreligger. Dette kan bl.a. afspejles af, at nogle typer tal inddrages frem for andre eller i ordlyden af, hvordan resultaterne beskrives. Alle dokumenterne der inddrages er tilgængelige og er ikke indhentet gennem kontakter internt i en organisation. Derved udgøres de af sekundære og tertiære dokumenter. Målgruppen dokumentet

retter sig mod, og tidspunktet hvorpå det er skrevet kan have betydning for, hvilke oplysninger der inddrages. De oplysninger, jeg ikke har kunnet finde informationer om, og som vurderes relevante for undersøgelsen, er tænkt ind som en del af interviewguiden (Lynggaard, 2015, s. 153-156, 160-162). Relateret til casen og analysen inddrages følgende 6 dokumenter:

Tabel 5: *Oversigt over dokumenter*

Afsender	Navn på dokument
Famillie- og Beskæftigelsesforvaltnin gen	Punkt 11: Orientering om Jobreform fase 1 http://referater.aalborgkommune.dk/Pdf.aspx?pdfnavn=17229782-15113818-4.pdf&type=punkt&moedeid=10146
Famillie- og Beskæftigelsesforvaltnin gen	Punkt 2: Orientering om status på Jobreform fase 1 http://referater.aalborgkommune.dk/Pdf.aspx?pdfnavn=17650416-15863666-28.pdf&type=punkt&moedeid=13263
Famillie- og Beskæftigelsesforvaltnin gen	Notat om Aalborg kommunes indsats ifm. Jobreform fase 1 https://www.aalborg.dk/usercontrols/AalborgKommune/Referater/Pdf.aspx?pdfnavn=17471255-15547565-9.pdf&type=bilag&pdfid=70461
Aalborg Kommune	Aalborg Kommunes beskæftigelsesplan 2018 https://www.aalborg.dk/media/8376469/beskaeftigelsesplan-2018.pdf
Familie- og beskæftigelsesforvaltnin gen	Punkt 5: Orientering om status på Flere Skal Med https://www.aalborg.dk/usercontrols/AalborgKommune/Referater/Pdf.aspx?pdfnavn=18850600-18014576-8.pdf&type=punkt&pdfid=15042
Beskæftigelsesudvalget	Punkt 7: Orientering om stat på JobFirst https://www.aalborg.dk/usercontrols/AalborgKommune/Referater/Pdf.aspx?pdfnavn=17897028-16241092-10.pdf&type=punkt&pdfid=13484

Disse dokumenter er rettet mod spørgsmål om interne forhold i til Jobreform fase 1, og der beskrives en række faktuelle forhold samt vurderinger af lovgivningen. Vurderingerne af intentionerne i lovgivning kan antages at være forskelligartede i forskellige kommuner og er derfor et parameter, der kan betragtes med et kritisk øje. Derfor spørges der også i interviewene med centrale medarbejdere ind til, hvordan de forholder sig til disse områder.

5.4. Metodetriangulering

Tilgangen med på denne måde at kombinere to metoder, dokumentanalyse og interview, kan løfte undersøgelsen mod mere sikker viden, hvor oplysninger i det empiriske materiale ikke umiddelbart tages for givet. Alle metoder har svagheder og kan derfor i nogle situationer hensigtsmæssigt anvendes supplerende. Således kan det f.eks. i en interviewsituation forekomme, at informanten ikke kommer ind på alle relevante oplysninger pga. forglemmelser eller at interviewet tager en ny drejning i og med tiden også skal prioriteres. Her vil der i skriftligt nedfældede dokumenter være mulighed for at vende tilbage til materialet og sikre, at alt står som det skal. Til gengæld er det tekstmæssige så også alt, der står tilbage, og supplerende viden kan i stedet indhentes gennem interviews. Gennem en sådan triangulering tilstræbes derved mere valid viden inden for et komplekst felt. En typisk anvendt kombination forekommer gennem kvalitative og kvantitative funderede studier, da disse to metoder vurderes at komplementere hinanden

særlig godt (Frederiksen, 2015, s. 197-202, 205-209). Det er i undersøgelsen ikke vurderet som tilfældet, da der opses vurderinger og holdninger til potentialer og udfordringer ved fænomenet småjobs, hvilket først og fremmest vil skulle italesættes. Oprindeligt var det hensigten at kombinere undersøgelsen med en mere kvantitativt baseret effektanalyse af virkningerne af 225-timersreglen. Efter henvendelse til relevante kontakter fra STAR ang. adgang til DREAM-data blev svaret tilbage dog, at det nuværende data ikke var struktureret, så det kunne anvendes i sådan en sammenhæng. Det havde om end fortsat også medført en helt anden type analyse af et tilsvarende andet undersøgelsesfelt og ville som sådan ikke have bidraget til undersøgelsen af indeværende problemstilling.

5.5. Aalborg Jobcenter som case

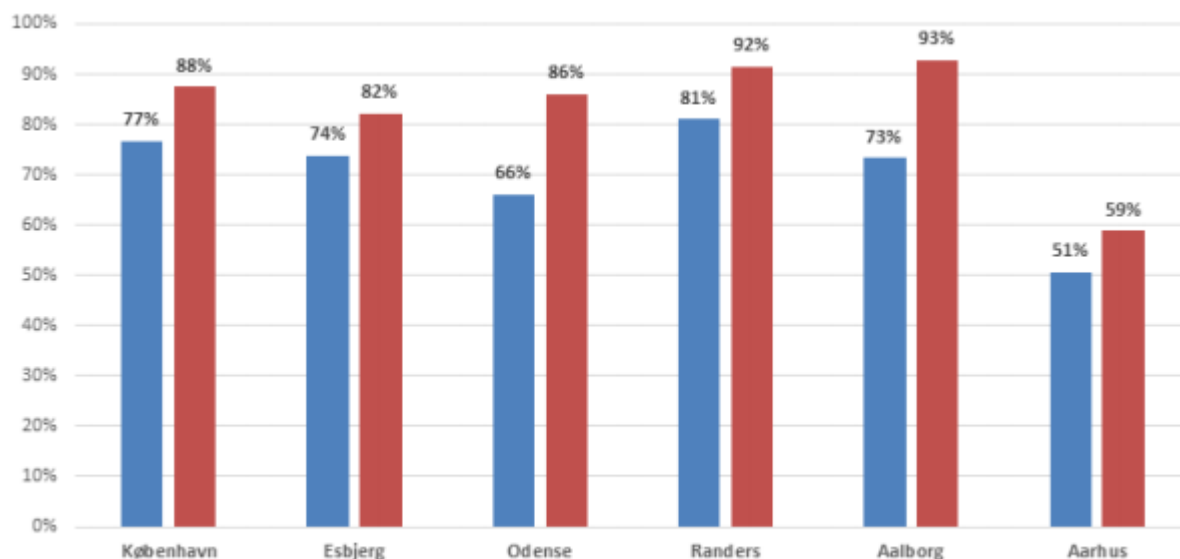
Projektet designes som et casestudie af Aalborg Jobcenter. Casestudier kan findes særligt velegnede i kvalitativt orienterede studier som en fokusering på specifikke kontekstuelle forhold ud fra en ideografisk tilgang. Valget af casestudiet som design betinger en række overvejelser i forhold til gyldighed og generalisering fra enkelttilfælde til generelle beskrivelser. Casestudiet bliver typisk kritiseret for at være bedst velegnet til indledende undersøgelser, men ikke gyldig som anlæggelsesform for større omfattende studier. Til dette kan det først og fremmest tilsiges, at indeværende rapport som sådan godt kan tolkes som et forarbejde, der kunne ligge til grund for en større undersøgelse. De formelle krav, der også ligger begrænsninger på omfanget af studiet ud fra simple kriterier for maks antal sider, tidsmæssig skrivefase mv., betinger, at der naturligt vil fremkomme emnefeltet under det overordnede tema, der ikke alle kan blive belyst til bunds. I Rapporten er prioriteringen heraf hovedsageligt rammesat ud fra de beskrevne teorier, undersøgelsesfeltet tolkes i forhold til. De mere generelle teoretiske perspektiver anvendes desuden som opsamlende optegnelser over karakteristika, der kan genfindes inden for undersøgelsesområdet, og deraf kan undersøgelsen også indplaceres i en større sammenhæng. Der vil dog også argumenteres for, at casestudiet har selvstændig værdi. Kritikken af, at casestudiet ikke generaliserbart, kan som sådan indvendes over for alle typer af samfundsvidenskabelige studier, men med casestudiet åbnes muligheden for at komme til bunds med et mere snævert undersøgelsesfelt. Den grundlæggende relevans af casestudiet er iboende behovet for erfaringer inden for et felt, som ikke kan betragtes dekontekstuel.

Typen af viden, der produceres med casestudiet, er afhængigt af typen af case (Flyvbjerg, 2015, s. 497-506).

Som en første indfaldsvinkel har undersøgelsen været betragtet som en paradigmatiske case, ved en opfattelse af småjobs som relateret til paradigmet med det virksomhedsrettede fokus. Det har ligget som et grundlæggende spørgsmål, om småjobs bør opfattes som et selvstændigt redskab, der kan supplere eller endda i nogle tilfælde erstatte praktikker, som en bedre egnet indgang til arbejdsmarkedet for gruppen længst fra arbejdsmarkedet, eller om redskabet kun bør forstås i relation til 225-timers reglen. Her er det kommet som en overraskelse, at så godt som alle aktivitetsparate er undtaget fra reglen i Aalborg Kommune. Der her heraf været overvejelser over, om casen udgør en "kritisk case", hvoraf det følger, at: *"hvis det har gyldighed i dette tilfælde,*

gælder det i alle tilfælde” (Flyvbjerg, 2015, s. 508). Ved et kig på tallene ses det dog, at Aalborg Kommune ikke adskiller sig så markant igen fra de øvrige 6-byer.

Figur 7, Andel borgere, som er undtaget for 225-timersreglen fordelt på 6-byerne



Kilde: (Orientering om Status på Jobreform fase 1, 2016, s. 4)

Aalborg Kommune ligger blandt 6-byerne højest i det procentvise antal af aktivitetsparate, der er undtaget fra 225-timersreglen. Dog kun en enkelt procent højere end Odense. Aarhus er den kommune, der adskiller sig mest markant og umiddelbart ville kunne betragtes som en kritisk case. Aalborg Kommune opfattes i stedet som en repræsentativ case, da Kommunen ikke adskiller sig markant fra de øvrige sammenlignelige 6-byer. Generaliseringen af casetypen for undersøgelsen kan anlægges som, at da der anvendes småjobs indsatser over for aktivitetsparate, på trods af, at 93pct. af disse er undtaget, vil det gælde, at hvis småjobs ikke vurderes at repræsentere en selvstændig værdi og et potentiale i forhold til at få ikke-arbejdsmarkedspare tættre på arbejdsmarkedet, vil dette heller ikke gælde andre steder. Hvis ikke der opfattes et potentiale, kunne man blot lade være med at bruge redskabet, modsat f.eks. Aarhus hvor man er mere tvunget til det, eftersom der er færre, der er undtaget 225-timersreglen. Forskellen i undtagelser uddybes yderligere i analysen. Generaliserbarheden ville stå stærkere med en kritisk case, og i en fuldgyltig undersøgelse af ovenstående tese, ville andre kommuner inddrages. En sidste bemærkning tilføjet casevalget følger også af, at der kan arbejdes forskelligt med småjobs i forskellige kommuner, hvoraf ovenstående statement ikke vil gælde lige så firkantet. Det er ganske enkelt ikke et forhold, der er muligt at undersøge på nuværende tidspunkt, eftersom der er begrænset med opsamlinger på erfaringer inden for området. Desforuden er der en naturlig begrænsning på tid og ressourcer.

6. Videnskabsteori

I de forudgående afsnit er det blevet beskrevet, hvilke teoretiske og metodiske underliggende antagelser som indeværende rapport tager udgangspunkt i. Forud for analysen vil det fremstilles, hvordan valget af design og fremgangsmåde for udformningen af rapporten også betinger et valg imellem alternative opfattelser af, hvordan viden antages at kunne skabes inden for tematikken, der betegnes som videnskabsteoretiske positioneringer. Opfattelsen af hvordan viden kan genereres, bør sættes i relation til undersøgelsesfeltet, men kan også betragtes som et generelt stridsspørgsmål mellem forskellige ontologier i diskussioner af, hvordan rammerne for god videnskabsskabelse bør anlægges. Det vil i det følgende argumenteres for, at den videnskabsteoretiske positionering for rapporten er tofoldig i og med, at rapporten baseres på en tilgang, der bedst betegnes som kritisk realisme med den abduktive metode, der henviser til en syntesetænkning af deduktiv og induktiv metode, samtidig med at nogle af de bagvedliggende logikker, der drages på fra de teoretiske perspektiver dog bedst beskrives som konstruktivistiske, som konstruerede samlebetegnelser for holdninger og narrativer, der har været særligt dominerende for en periode. Den kritiske realisme bygger på en ontologisk antagelse om, at virkeligheden eksisterer uafhængigt af iagttageren, men den erfares kun som en begrænset refleksion af den aktuelle virkelighed. Positionen beror derved på en epistemologi om, at skildringer af observerbare fænomener har risiko for at indeholde en høj grad af usikkerhed, og at gyldigheden af genereret viden deraf bør vurderes med en vis forsigtighed. Videnskabens fremmeste formål beskrives ikke som at danne universelle faktuelle sandheder, men snarere at kvalificere eksisterende viden som en fortløbende proces, hvor gentagne refleksioner over et tema fører mod gradvise bedre erfaringer inden for undersøgelsesfeltet.

Den kritiske realisme er baseret på en kritik af naturalismen, og har vundet tilslutning særligt fra 80'erne og frem med Roy Bhaskar, som en central teoretiker, der har ydet bidrag til udviklingen af den videnskabsteoretiske position. Modsat formålet inden for positivisme om at danne almene love, betragtes konstante regelmæssigheder inden for den kritiske realisme ikke som en nødvendighed, med en større betoning af kontekstuelle forhold og variationer, som en naturlig del af undersøgelsesfænomener. Særligt relateret til samfundsvidenskaben kritiseres det som en tilgang baseret på forkerte forudsætninger, hvis der søges efter kausaliteter, der kan forventes at være uafhængige af tid og sted. Hvor naturvidenskaben kan danne rammerne for at fremskaffe en sådan viden gennem laboratorieforsøg, hvor undersøgte variable kan isoleres fra udefrakommende forhold, og der derved kan undgås risikoen for umiddelbare kausalforklaringer, der viser sig spuriøse, udøves samfundsvidenskaben inden for et komplekst felt, hvor samme forudsætninger ikke kan anlægges for et undersøgelsesfelt. I stedet må man tage sig til gode med stræben efter den bedst opnåelige viden. Der beskrives 3 strata for, som henviser til, hvor dybdegående et emne undersøges alt efter designmæssige sammenhænge:

- Erkendelsesverden, der opnås indsigt i gennem observationer
- Den aktualiserede faktuelle virkelighed, hvori beskrivelser af virkninger af observerede fænomener yderligere inddrages
- Det transfaktuelle lag, hvor i årsagsvirkningsforholdet forsøges forklaret.

Som en kritik, der pålægges andre videnskabsteoretiske positioner, fremstilles begrænsninger udledt af, at der ikke undersøges dybdegående og at designet af undersøgelser kommer til at bero på et grundlag, der ikke afdækker undersøgelsesfeltet til fulde og fører mod forsimplede forklaringslogikker. Ved at ignorere dybere strukturer begås en såkaldt aktualiseret fejltagelse (Jacobsen, Lippert-Rasmussen, & Nedergaard, 2012, s. 280-286).

I relation til undersøgelsen betragtes undersøgelsesfeltet som komplekst, og beskrivelsen af de tre lag kan genkendes. Med syntesetænkning af den induktive og deduktive metode med den abduktive metode sammenholdes informationer fra dokumenter og interviews med relevante teoretiske perspektiver. Hermed overgår undersøgelsen fra erkendelsesverdenen med de umiddelbare observationer til den aktualiserede faktuelle virkelighed, hvorved der fremstilles mere dybdegående beskrivelser af emnet. Endelig forsøges årsagsvirkningsforholdet forklaret ved, at fænomenet småjobs holdes op andre tilsvarende tilbud for at klarlægge potentialer og udfordringer ved redskabet frem for generelle opfattelser af det virksomhedsrettede fokus. En særegen ved projektet udspringer af, at der inddrages flere teoretiske perspektiver, der i et vist omfang rammesætter undersøgelsen. Hermed tilstræbes ikke én gyldig hypotese, som er gældende for den kritiske realisme, men snarere empirisk ækvivalens, hvor flere faktorer tillægges forklaringskraft. Med udgangspunktet i de teoretiske perspektiver kan der desuden indvendes, at væsentlige forhold er konstruerede på forhånd, som kan begrænse mulighederne for fuldkomment indsigt i emnet. F.eks. med Caswells beskrivelse af system, omverden, faglighed og individ som de grundlæggende mekanismer, hvorunder frontlinjemedarbejdernes praksisser udfoldes. I interviewsituationen er informanterne som sådan ikke udelukket fra at italesætte andre faktorer, men spørgsmålene er udformet med udgangspunkt i teorierne. Samtidig er teorierne meget generelle og tillader deraf fortolkninger i forhold til undersøgelsesfeltet. Overordnet kan det dog bedst beskrives som, at teorierne bibringer en genvej i forhold til at opstille nogle forventninger til undersøgelsen på baggrund af tidligere erfaringer.

7. Analyse

I de følgende afsnit fremstilles de analytiske betragtninger af undersøgelsesfeltet hovedsageligt baseret på baggrund af de afholdte 5 interviews. Indledningsvist fremstilles en præciseret præsentation af undersøgelsesfeltet på baggrund af viden indhentet gennem interviewene. I kontakten med Aalborg Jobcenter er jeg blevet gjort opmærksom på projektet "Små job med mening" og efter telefonisk samtale med tovholderen for dette projekt, som gerne ville stille op til et interview, er jeg yderligere blevet sat i kontakt med en teamleder fra Job-og aktivitetshuset i Aalborg Jobcenter. I samtale med teamlederen har jeg beskrevet, hvilke informanter jeg har søgt og fået en hjælpende hånd ved at blive henvist til 2 rådgivere og 2 virksomhedskonsulenter, som teamlederen på forhånd havde kontaktet. Disse 4 arbejder i aktivitetshuset, der omfatter de aktivitetsparate, der står længst væk fra arbejdsmarkedet, og som udgør en særligt relevant målgruppe for undersøgelsen af den overordnede problemstilling. Det gælder generelt for analysen, at det beskrives udførligt, hvem der har sagt hvad, samt hvis der er forskelligartede opfattelser af tingene. For de steder, hvor det ikke er alle informanterne, der citeres, betyder

dette ikke, at der er uenigheder, medmindre dette fremgår, men blot at de øvrige informanter ikke er spurgt ind til dette forhold, eller har tolket spørgsmålet anderledes og italesat andre tematikker. Igennem interviewene har der været en gradvis progression i forhold til ny viden, om hvordan der arbejdes med små jobs lokalt.

Det vil indledningsvist beskrives, hvordan der arbejdes med småjobs i projektet "Små job med mening" samt i aktivitetshuset. Heraf følger betragtninger, der ligger ud over forskningsspørgsmålene. Disse forhold har betydning for den efterfølgende undersøgelse af forskningsspørgsmålene.

7.1. Præsentation af organisatorisk felt og tilgange til arbejdet med småjobs

Afsnittet struktureres således, at projektet "Små job med mening" beskrives først efterfulgt af en præsentation af aktivitetshuset og løbende fremstillinger af, hvordan der arbejdes med småjobs. I interviewet med den socialøkonomiske konsulent fra Business Aalborg er projektet "Små job med mening" blevet beskrevet. Projektet ligger i Business Aalborg, der er organiseret under Borgmesterens forvaltning, hvilket betyder, at samarbejdet med frontlinjemedarbejderne i jobcenteret foregår af en omvej. Denne omvej forlænges yderligere af medspilleren Job Fokus, der er indhentet som en "anden aktør", der formidler borgere, der bliver henvist fra jobcenteret, til virksomhederne. Job Fokus står for kontakten mellem borgerne og udvalgte virksomheder, der indgår i "Code of Care" samarbejdet, der kan betragtes som et tværkommunalt projekt, der har til formål at få virksomheder til at tage del i det sociale ansvar. "Små job med mening" er en udløber heraf, hvor Business Aalborg står som facilitator. Fra Beskæftigelsesplanen for Aalborg Kommune beskrives Code of Care som et projekt hvori, der skal etableres småjobs "til borgere som ikke umiddelbart kan varetage et job på ordinære vilkår" (Aalborg Kommune, 2018, s. 10). Samarbejdet mellem Jobcenteret, Job Fokus og Business Aalborg betragtes forskelligt af informanterne. Konsulenten fra Business Aalborg italesætter samarbejdet positivt ved, at det letter det administrative papirarbejde for virksomhederne som:

"Vi gør det let for dem. Det var det der var taskforcens krav, det skal være let administrativt. Så når ansættelsen bor hos Job Fokus, så kommer der jo også bare en faktura til virksomheden en gang om måneden" (SØ, bilag 2: 8).

Om end der for borgeren ligger en regel om, "at lønsedlen fra Job Fokus skal være ydelseskontoen i hænde til d. 20, og ellers så kan de tilbageholde hele kontanthjælpen" (SØ, bilag 2: 9), en udfordring, der italesættes fra flere af informanterne, og vil blive beskrevet mere udførligt senere i analysen. Fra den ene af rådgiverne beskrives samarbejdet som mindre fordelagtigt ved, at: "(...) der bliver et ekstra led, som skal snakke sammen om ydelse, der skal tilbageholdes, og en lønseddel der skal komme ind, så synes jeg, at det har skabt meget bøvl indtil videre" (R1, bilag 4: 9). Således betragtes Job Fokus af rådgiveren som mere forstyrrende.

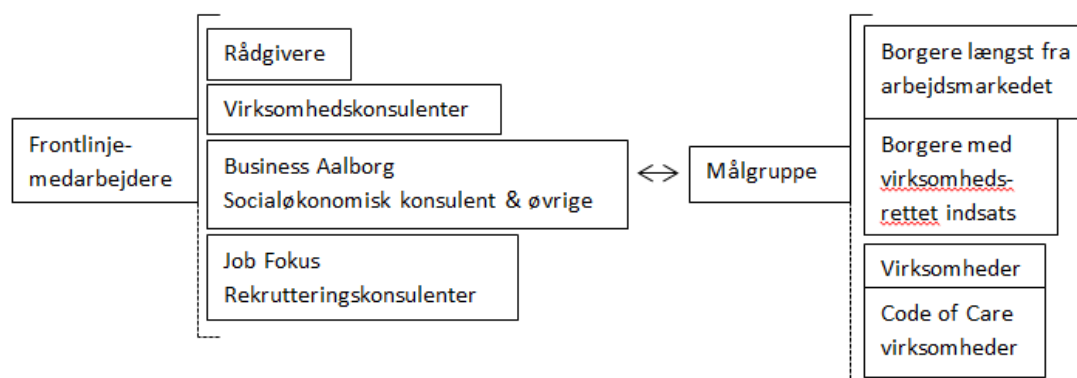
Fra den ene virksomhedskonsulent beskrives samarbejdet som, at der bliver brugt flere ressourcer på borgerne, men at det også kan medføre en art dobbeltarbejde ved:

”Vi arbejder stadigvæk videre med borgere her, men vi laver så også en henvisning til Job Fokus, som jo har de her Code of Care ordinære timer. (...) Så man kan sige, at der får borgerne ligesom en dobbeltindsats” (V2, bilag 6: 4).

Rekrutteringskonsulenterne fra Job Fokus kunne have været relevante at inddrage, og jeg var i kontakt med dem - dog først efter en sen tilbagevenden på en mail, men efterfølgende er opfattelsen ikke, at deres arbejde dækker områder, der ikke kunne diskuteres i korrespondancen med de øvrige informanter. Alligevel findes det som en interessant iagttagelse, at man har valgt at inddrage en privat aktør, og særligt problemstillingen vedrørende papirarbejdet, som italesættes af konsulenten fra Business Aalborg, går igen i samtalerne med informanterne, hvilket uddybes i de følgende afsnit.

Et andet forhold, der findes relevant at nævne indledningsvist, vedrører de fire informanter fra jobcenteret. Samlebetegnelsen ”Job- og aktivitetshuset” har for projektet været opfattet som dækkende over et mere indgående samarbejde mellem de to afdelinger ”Jobhuset” og ”Aktivitetshuset”. Det har vist sig ikke at være tilfældet. Frontlinjemedarbejderne fra aktivitetshuset har kun haft berøring med de aktivitetsparate, der som hovedregel har været undtaget fra 225-timersreglen. Dette forhold er tidligere beskrevet under afsnittet om valget af case afsnit 5.5. og vil blive uddybet neden for i næste afsnit. Alligevel findes det relevant at nævne indledningsvist for at fremstille en fokusering af, hvordan arbejdet med småjobs er indrettet. Frem for kun at anvende begreberne ”frontlinjemedarbejdere” og ”borgere” kan der optegnes en sondring mellem aktivitetsparate og jobparate, samt en gråzone mellem disse to kategorier. Herudover kan der for frontlinjemedarbejderne skildres mellem rådgiverne, der særligt står for kontakten med borgere længst væk fra arbejdsmarkedet og virksomhedskonsulenterne, der typisk har borgere tættere på arbejdsmarkedet inden for sagsstammen foruden det opsøgende og relationsskabende arbejde med virksomhederne. Endelig har konsulenten fra Business Aalborg en mindre grad af virksomhedskontakt og ellers en faciliterende rolle. Opdelingen fremstilles i nedenstående figur.

Figur 8: Organisatorisk felt



Kilde: Egen tilvirkning

Med denne præsentation af undersøgelsesfeltet, som det forefindes i Aalborg Kommune vil resultaterne af interviewprocessen beskrives i de følgende afsnit.

7.2. Igangsætning af småjobsindsatser og den lokale implementering

Som et første undersøgelsestema i analysen sammenholdes de implementeringsteoretiske perspektiver med den indhentede empiri. Heraf klarlægges forløbet for, hvordan småjobs som redskab er blevet introduceret, og hvordan de lovgivningsmæssige rammer strukturerer feltet. I dette afsnit belyses forskningsspørgsmål 1:

Hvordan opfattes de lovgivningsmæssige rammer samt organisationens strategier og visioner i forhold til etableringen af småjobsindsatser?

Projektets antagelse har været, at det som udgangspunkt var 225-timersreglen, der satte fokus på, at der nu skulle opsøges ordinære timer ude ved virksomhederne. Antagelsen kan revideres, eftersom borgerne i aktivitetshuset i Aalborg Kommune er undtaget reglen, og der arbejdes med småjobs uanset. Undtagelsen begrundes i et notat med:

"der skal være en begrundet tro på, at de kan være omfattet", samt "hvis man er i tvivl om, hvorvidt borgeren kan stå til rådighed for 225 timers arbejde (...) så skal det ikke komme borgeren til last, og de fritages for 225 timers reglen" (Notat om Aalborg kommunes indsats ifm. jobreform fase 1, 2016, s. 1).

Fra en skrivelse, hvori der orienteres om status på Jobreform fase 1, fremgår det desuden, at *"Afgrænsningen, af hvem der har så begrænset en arbejdsevne, så de ikke kan opnå beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked, er et konkret skøn"*, samt at vurderingsfasen kan forlænges med 12 måneder (Orientering om Status på Jobreform fase 1, 2016, s. 3). Dette følger som sådan lovgivningsteksten, hvorfra det lyder: *"en (...) person, hvis arbejdsevne vurderes at være så begrænset, at vedkommende ikke kan opnå beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked, er ikke omfattet af kravet (...) om 225 timers ordinært og udstøttet arbejde"* (LOV nr 296, 2016, s. §13 f stk.9). Til gengæld følger det fra beskæftigelsesministeren i forhold til debatten om at gøre flere kontanthjælpsmodtagere jobparate, at *"rigtig mange aktivitetsparate skal leve op til at arbejde 225 timer om året. Og hvis man er i stand til det, så er man i min verden også i stand til at være jobparat"* (Andersen K. B., 2018). Heraf kan det af projektet tolkes som, at det er forventningen fra ministeren, at aktivitetsparate ikke som udgangspunkt er undtaget. Af et høringsnotat fremgår det, at LO og FTF tidligere har anført, at lovforslaget giver kommunerne for stort et rum for fortolkning, og i en opgørelse fra et notat fra STAR fremgår det også, at andelen af undtagelser for ydelsesmodtagere svinger mellem ca. 15pct. i Kerteminde til ca. 75pct. i Herlev (L 113 , 2016, s. 17) (Undtagelser fra 225-timersreglen – januar 2017, 2017, s. 2-6).

Forholdende for undtagelser i Aalborg Kommune italesættes af den ene rådgiver som, at:

"lige nu er det jo hovedreglen, at man er undtaget her hos os, fordi det er aktivitetsparate" (R1, bilag 4: 3), og *"når vi så gør nogle af vores borgere jobparate, så bliver de jo også omfattet af reglen"* (Ibid: 4).

Herved bliver det et spørgsmål om afklaring af den enkelte borger i forhold til jobparathed, om denne er omfattet af 225-timers-reglen. Dette betyder, at der går tid for vurderingen af arbejdsmarkedsparathed. En måde at afklare på er gennem anvendelsen af småjobs, hvilket kan medføre det pudsige forhold, at borgere, der vurderes ikke at kunne varetage disse, indgår i småjobsindsatser på trods af, at det ikke er pålagt som krav. Ifølge den ene virksomhedskonsulent kan det ligefrem hænde, at borgere lever op til 225-timerskravet uden at være omfattet af det, hvilket beskrives som et mindre paradoks (V1, bilag 5: 9). Derved kan der også opstå et scenarie, hvor borgere efterfølgende bliver omfattet af kravet, uden det nødvendigvis skyldes, at de har flyttet sig mærkbart. Til spørgsmålet om, om borgerne opfatter det negativt, at de bliver udsat for yderligere pres ved at blive vurderet som mere arbejdsmarkedsparate, eller ser det som et positivt skridt, er vurderingerne fra informanterne forskelligartede. Fra den ene rådgiver beskrives det som, at:

så længe vi har en tro på den enkelte borger i, at jamen du kan da lige såvel som alle andre kan, og at jeg tænker, at det at gå hjemme hver dag må da være noget af det mest demotiverende, der kan være i forhold til noget selvværd og selvtillid (R1, bilag 3: 12)

Signalværdien italesættes også af den anden rådgiver:

"det sender jo et signal om, at vi tror på vedkommende, og at vedkommende er på vej i den rigtige retning i forhold til et arbejde. Og det kan folk også godt se, når man virkelig får det penslet ud" (R2, bilag 4: 2), samt "jeg har hørt fra andre kommuner, er, at de også har en god effekt af sige, det her det skal du, fordi det tror vi på du kan, så vi omfatter dig af reglerne" (ibid.: 3)

Det fremhæves dog også af den ene virksomhedskonsulent, at en undtagelse giver ro på situationen for de svagere borgere, der har mange forskellige ting at slås med, samtidig med at det yderligere pres borgeren udsættes for med 225-timersreglen, når de bliver jobparate, også kan virke motiverende (V2, bilag 6: 7).

Den anden virksomhedskonsulent fremhæver, at motivationsfaktoren er så væsentlig, at der måske er undtaget for mange: *"det kan have været en fejl for nogle af dem (...), jeg tror godt effekten kunne have vist noget andet, hvis man ikke havde fritaget alle" (V2, bilag5: 7).*

Væksthusets Forskningscenter har i et stort anlagt projekt, *Beskæftigelsesindikatorprojektet*, udpeget en række indikatorer for arbejdsmarkedsparathed. Heraf fremgår for udsatte borgere en kausalsammenhæng mellem sagsbehandlers tro på borgernes jobchance, og borgernes chance for at komme i beskæftigelse. Dette følger pointeren om væsentligheden af signalværdi (Rosholm, Sørensen, & Skipper, 2017, s. 15-17).

På trods af undtagelserne fra 225-timersreglen afvises det ikke fra alle informanterne, at reglen kan have haft en indflydelse på, at man er begyndt at arbejde med småjobs. På spørgsmålet om, om småjobs vil blive nedprioriteret ved en afskaffelse af reglen fra politikerne, som da 225-timersreglen blev afskaffet ved regeringsskiftet i 2011, så afvises tesen ikke af konsulenten far

Business Aalborg og den ene rådgiver, da det ganske enkelt ikke er noget informanterne har overvejet (Ringberg, 2015). Fra konsulenten fra Business Aalborg lyder det:

"(...) det er slet ikke der, hvor jeg har mit fokus. Jeg har mit fokus på dem, der er sværest at få ind. Jeg ved ikke nok om det. Jeg ved fanme ikke, hvad der sker" (SØ, bilag 2: 13)

Og lige så med den ene rådgiver: *"Altså jeg ved det ikke, der må du spørge en af dem, der sidder over mig"* (R1, bilag 3: 7).

Ved en inddragelse af informanter fra et niveau over i organisationen ville det muligvis kunne belyses mere dybdegående. Ledelsesforhold har på forhånd været udeladt i interviewspørgsmålene ud fra forventningen om, at fokus på småjobs har været afstedkommet af politiske påvirkninger gennem lovgivningen ved 225-timersreglen.

Det er også stadig politisk bestemte initiativer, der italesættes som afgørende for, igangsættelsen af arbejdet med småjobs, men det følger mere af styrelsens projekter Jobfirst og Flere skal med. Konsulenten fra Business Aalborg peger på, at småjobs er afledt af en blanding af 225-timersreglen og konjunkturrelle forhold, men henviser til jobcentermedarbejderne for en præcisering heraf (SØ, bilag 2: 3). Derfor vægtes jobcentermedarbejdernes svar også højere i klarlæggesen af, hvornår der i første omgang er sat fokus på småjobs. Disse fremhæver styrelsens projekter som helt centrale for, at man nu italesætter ordinære timer i samtalen med borgerne og virksomhederne i sammenhæng med, at der tales om praktikker. Fra den ene rådgiver beskrives det som, at:

"(...) man skal tage nogle af de her nye projekter (...) Jobfirst og så Flere Skal Med. (...) det var jo i Jobfirst, at det faktisk begyndte(...) vi kan jo egentlig godt have en borger ude i nogle praktiktimer, som gør nogen ting, men så kan de have en anden funktion, hvor de måske kan få to lønnede timer om ugen" (R1, bilag 3: 4).

Det følger også fra den ene virksomhedskonsulent: *"lige nu kører vi jo det her Flere skal med projekt. Før det kørte vi et projekt, der hed Jobfirst, og det var sådan set der, vi startede med at have fokus på de her ordinære timer"* (V2, bilag 6: 1). Den anden virksomhedskonsulent peger på, at projekterne og 225-timersreglen kan forstås sammenhængende:

"Det følges jo meget godt ad, kan man sige, at projekterne understøtter de her mennesker, sådan at de kan komme ud og optjene de her 225-timer" (V1, bilag 5: 1)

For Jobfirst har der været et økonomisk incitament til at få så mange borgere som muligt sendt ud i virksomhedsrettede forløb, eftersom dette har kunnet udløse et tilskud på maksimalt 16.000 pr. borger. Det største tilskud på 10.000 er blevet udløst, hvis borgeren har haft et 13-ugers sammenhængende forløb ved samme virksomhed. Processen fremstilles i en orientering fra Aalborg Kommune som, at der først sigtes efter virksomhedspraktikker i en såkaldt snuseperiode og efterfølgende søges ordinære timer (Orientering om status for JobFirst, 2015).

For flere skal med projektet fremgår det af en orientering, at Kommunen er stillet et tilskud på 11.749.000 kr. i udsigt ved at opfylde en række krav om ansøgning til puljen, at bruttomålgruppen skal visiteres, samt at 40 pct. af indsatsgruppen skal være i en sammenhængende

virksomhedsrettet indsats over 3 måneder. Der kan derved af projektet opfattes et økonomisk incitament til, at borgere kobles på indsatsforløb, ind til de 40pct. er opnået, om end dette også kan foregå via virksomhedspraktikker (Orientering om status på Flere Skal Med, 2018, s. 3-4).

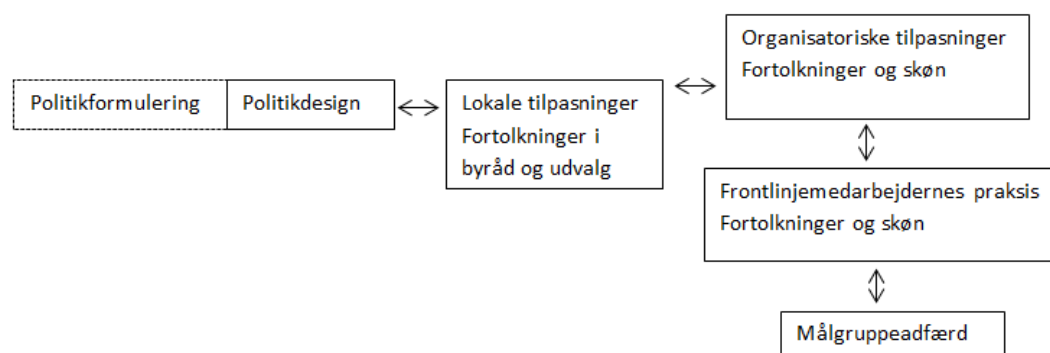
Projekterne kan af projektet opfattes som at være afledt af politiske initiativer og således ikke uafhængige af det politiske niveau. Et forhold, der har betydning for, at det er projekterne, der fremhæves, kan relateres til, at området opfattes som komplekst, og det derfor kan være en udfordring, at anlægge en stringent lovgivning, hvoraf tolkningen fremstår præcis. Her fremhæver den ene rådgiver og den ene virksomhedskonsulent deres egen rolle i forhold til at skønne over, hvornår småjobsindsatser antages at ville kunne gavne borgernes situation. Denne vurdering italesættes som meget dialogbaseret som en vej til at forstå borgernes individuelle behov ud fra en forskelligartet og kompleks livssituation. Fra rådgiveren lyder det, at:

"det er en fortolkning af lovgivning, og hvordan (...) vi tænker vores praksis skal være. Så jeg kan sagtens genkende det der med, at 225-timersreglen er en del, og så de her lønnede timer er noget andet" (R2, bilag 4:2).

Og fra den ene virksomhedskonsulent: *"man har jo med mennesker at gøre her. Og derfor vil tingene måske blive sådan, at så kan man ikke sætte de der skarpe rammer, fordi når der er mennesker involveret, så bliver det jo en eller anden vurdering"* (V2, bilag 6: 13). Omvendt beskrives det dog også fra samme, at: *"Lovgivningen sætter jo rammen, og så agerer vi i forhold til lovgivningen inden for den ramme"* (V2, bilag 6: 12).

Samtidig nævner samme virksomhedskonsulent også, at der er mulighed for at påvirke justeringer af lovgivning ved en oplevelse af, at der bliver lyttet til frontlinjemedarbejdernes erfaringer. Opfattelser af problematiske forhold formidles til nærmeste leder, *"og så er de lynhurtige til at få tingene videre"* (V2, bilag 6: 3). Denne betragtning stemmer godt overens med illustrationen af feedbackmekanismerne mellem de forskellige niveauer i den integrerede implementeringsmodel, hvor feedback kan finde sted mellem de enkelte niveauer. Modellen kan jf. ovenstående også tilføjes fortolkninger og skøn på flere niveauer:

Figur 9: Implementeringsmodel tilpasset undersøgelsesfeltet



Kilde: Egen tilvirkning

I modellen er visualiseringen af de organisatoriske rammer for undersøgelsesfeltet tilpasset således, at Lokale tilpasninger og lokalpolitiske foranstaltninger er tilføjet jf. beskrivelsen af, hvordan det er bestemt, at aktivitetsparate som udgangspunkt er undtaget 225-timersreglen i Aalborg Kommune. Markarbejdernes evner, viljer & interesser er ændret til frontlinjemedarbejdernes gængse praksis, eftersom det jf. ovenstående italesættes som, at det ikke vurderes som en mulighed blot at følge lovgivningen, og individuelle vurderinger og fortolkninger derfor vil være indlejret i praksisser. Dette modsiger den relativt forenklede beskrivelse fra Pressman & Wildavsky af frontlinjemedarbejderne som "statens forlængede arm", der blot udlever intentioner i lovgivningen. I stedet kan principal-agent forholdet mellem lovgivende og udøvende led, ud fra en vurdering af skøn som en nødvendig faktor, beskrives som en todimensional virkelighed med en større del af autonomien placeret ved frontlinjemedarbejderne, som det beskrives af Lipsky.

Samlet set kan afsnittet opsummeres med, at lovgivningen bøjes ud fra organisationens strategier og visioner, hvoraf der følger en mere tålmodig tilgang til afklaring som et fænomen, der følger borgernes behov og muligheder, hvilket bestemmes over tid frem for at gælde generelt fra dag et. Frontlinjemedarbejderne besidder heraf en stor grad af autonomi i vurderingerne af, hvornår borgernes situation er sådan, at de kan udsættes for yderligere krav. Dette medfører også et større ansvar fra frontlinjemedarbejdernes side. I næste afsnit fokuseres der yderligere på udøvelsen af frontlinjemedarbejdernes praksis.

7.3. Betingelser for arbejdet med småjobs, succesrater og kommunikationen med borgeren

Som andet undersøgelsestema belyses frontlinjemedarbejdernes opfattelser af, hvordan målsætninger for arbejdet med småjobs stemmer overens med borgernes og virksomhedernes muligheder og behov. I dette afsnit belyses forskningsspørgsmål 2: *Opfattes borgerne at kommunikere interesser og behov, og hvordan kan 225-timers reglen udøves lokalt, så frontlinjemedarbejdernes praksis anses som legitim fra omgivelserne?*

225-timers reglen vil, jf. beskrivelserne af at de aktivitetsparate som hovedregel er undtaget, nedprioriteres i undersøgelsen af forskningsspørgsmålet. Undersøgelsen fokuseres i stedet mod opfattelser af positive og negative virkninger af forløb med småjobs i forhold til opfattelser af borgernes interesser og behov samt opfattelser af pres fra omgivelserne. Det vil her i første omgang beskrives, hvordan forholdet mellem praktikker og småjobs vurderes. Efterfølgende inddrages Caswells beskrivelse af praksislogikker som rammesættende for frontlinjemedarbejdernes handlingsalternativer i en beskrivelse af forholdet mellem *system, omverden, individ og faglighed* som yderligere klarlæggelse af relationen mellem borgernes interesser og legitimitetskrav fra omgivelserne.

Der findes blandt informanterne bred enighed om, at ordinære timer virker mere motiverende end praktikker. Den ene rådgiver udtaler i den forbindelse:

"jeg oplever med de borgere, som har lønnede timer, at det er sådan set ikke, hvad får jeg [borgerne] ud af det økonomisk, det handler mere om, hvad er signalet der er i det. (...) Man er ikke bare i praktik. Man får en lønseddel, og man går på arbejde og sådan" (R2, bilag 4:5).

Det følger også fra den ene virksomhedskonsulent:

"Nu havde han været i så mange praktikker, hvor han bare arbejdede gratis. (...)man får en lønseddel i hånden, og man er en del af fællesskabet, og man har noget at fortælle derhjemme. Så der er også meget identitetsskabende i det" (V1, bilag 5: 3).

Fra konsulenten fra Business Aalborg følger det ligeså: *"jobidentiteten vejer mere end pengene"* (SØ, bilag 2: 9).

Jobidentitet og signalværdi fremhæves heraf som en særlig egenskab ved anvendelsen af ordinære timer. Dette kan følge af, at der stilles mere direkte krav, når der indgår løn, hvilket beskrives positivt af konsulenten fra Business Aalborg: *"de bedste resultater fik jeg faktisk med dem, jeg stillede krav til. (...) Krav ligger op af ansvar og forventning og tillid"* (SØ, bilag 2: 13).

Dette følger også fra den ene rådgiver: *"Man føler et ansvar. Altså både at borgeren også føler et ansvar for de her opgaver, det er noget jeg skal udføre, der er også en forventning til, at jeg gør det, fordi jeg får løn for det"* (R2, bilag 4: 6)

Mindre markant følger det også fra den anden rådgiver i relation til praktik, at: *"Det er noget du kan skrive på dit CV, det er noget erfaring du får. (...) Så det er jo ikke spildt. Men selvfølgelig vil det da altid være fedest at få nogle penge for det"* (R1, bilag 3: 13).

Betragtningerne indgår for at tydeliggøre, at der overordnet ses en forskel på praktik og småjobs, og at det ikke opfattes som en klump af tilbud, hvorigennem bidraget over for borgeren f.eks. mest af alt blot består i virksomhedskontakten. Der fremgår af ovenstående eksempler en forskel imellem småjobs og praktikker via jobidentitet, signalværdi og større ansvar og forventninger. Hermed vil det også ud fra nedenstående skildringer med inddragelse af Caswells teori kunne opfattes som, at udtalelser angående småjobs repræsenterer en selvstændig værdi og ikke blot henviser til generelle opfattelser af virksomhedsrettede tilbud. Med inddragelse af Cawells teori følger beskrivelserne af forholdet mellem *system, omverden, individ og faglighed*.

I forhold til *system* italesættes først og fremmest modregningsreglerne som problematiske for et succesfuldt forløb. Det findes dog overraskende ikke at være informanternes opfattelse, at det går afgørende ud over motivationen hos borgerne. Fra konsulenten fra Business Aalborg affejes det med et eksempel fra en småjobber, de har ansat i Business Aalborg: *"Hende der arbejder her hos os hun sagde, at for hende var det mange penge, men hun sagde: det er ikke derfor jeg gør det"* (SØ, bilag 2: 9). Dette kan holdes op imod ovenstående citationer om, at signalværdien og jobidentiteten opfattes at prioriteres over den egentlige udbetaling.

Frem for motivationsproblematikker er det papirarbejde, der medfølger for borgerne, der beskrives kritisk af informanterne. Fra konsulenten fra Business Aalborg beskrives det, at *"der er nogle i små job med mening som er stoppet, fordi de [borgerne] ikke kunne overskue den økonomiske del.* (SØ, bilag 2: 9).

Problematikken beskrives også af den ene rådgiver ved, at:

"De [ydelsescenteret] tilbageholder pengene indtil, at de har fået lønsedlen. (...) Hvis der så går for lang tid, så ender det med, at de får to udbetalinger på en måned, og det ser Udbetaling Danmark (...) så laver det kludder i hele beregningen. For min borger så lignede det, at han lige pludselig havde en indtægt på en måned, hvor det var 30.000 (...) og det kan vores borgere ikke finde hoved og hale i" (R2, bilag 4: 10). Udtalelsen vedrører en borger der endte med at afbryde det job, personen var i.

Den ene virksomhedskonsulent nævner samme problemstilling:

"man [borgeren] kommer i underskud med noget økonomi, fordi den løn man får udbetalt, den kommer først senere. Der går noget skvuddermudder i det, det er ikke særlig smidigt, og så er det uheldigt, hvis en borger siger: At så har jeg ikke lyst til at tage et arbejde, fordi jeg ved, hvordan det rod det bliver. Det har vi også hørt" (V1, bilag 5: 4).

Den anden virksomhedskonsulent beskriver ligefrem et forløb, hvor borgeren er endt med at tabe økonomisk på at tage et småjob (V2, bilag 6: 2). Det beskrives af den anden rådgiver, at det i høj grad er det beskæftigelsesfaglige personales ansvar at få tingene til at glide og rådgive borgerne grundigt (R1, bilag 3: 11). Job Fokus har denne rolle i *"Små job med mening"*, hvor borgerne bliver vejledt gennem et 13 ugers forløb (V1, bilag 5: 12). Der følger fra informanterne, at problemfrie forløb er reglen frem for undtagelsen (R1, bilag 3: 10)(R2, bilag 4: 12)(V1, bilag 5: 12)(V2, bilag 6: 6).

I forhold til *omverdenen* påpeges det, at succeser for småjobsindsatser i høj grad afhænger af virksomhederne. Dels er det herfra, at jobbene skal genereres, og dels bliver virksomhederne rammesættende for jobforløbene for borgerne. Det udtrykkes mest direkte fra konsulenten fra Business Aalborg som: *"Man skal have nogle, der har hjertet med i det her, man skal have nogle vil hjælpe med de her ting, men dem findes der heldigvis mange af"* (SØ, bilag 2: 11). Heraf fremgår en pointe om, at der kan være behov for ekstra hjælp, og at det derfor kan være nødvendigt med et særligt engagement i forbindelse med at få borgere, der her været langt væk fra arbejdsmarkedet godt i gang. Arbejdsgivernes rolle cementeres også fra den ene rådgiver: *"jeg tror at det også omhandler meget, at man kan have arbejdsgiverne med på det. For det er jo arbejdsgiverne, der skal finde jobbene"* (R1, bilag 3: 8).

Dette forhold beskrives også af den anden rådgiver og virksomhedskonsulenterne med større tryk på den økonomiske side med: *"det handler jo også om bundlinje for arbejdsgiver at sige, jamen jeg har kun råd til at lønne ham 4 timer på nuværende tidspunkt"* (V1, bilag 5: 3), og *"alt er jo økonomi, når det kommer til bundlinjen. Det er det jo bare"* (V2, bilag 6: 10).

Det bliver fulgt op af den ene rådgiver: *"det er fint nok lige nu, hvor det er opgangstider og folk lettere kan få et arbejde, men hvad gør vi så, når det ikke er tilfældet mere, at arbejdsgiverne kalder på arbejdskraft"* (R2, bilag 4: 7). Heraf italesættes konjunkturerne også som et forhold, der påvirker virksomhedernes beslutninger. Villigheden fra arbejdsgiverne kan heraf være vekslende alt efter efterspørgslen fra virksomhederne, der også fra konsulenten fra Business Aalborg beskrives som et væsentligt forhold: *"vi skal væk fra det der med, at her kommer Ole og her kommer Bjarne og her kommer Birte med i hånden, det er styret af efterspørgslen"* (SØ, bilag 2: 7).

Foruden den økonomiske side af billedet beskrives det af virksomhedskonsulenterne, at de relevante borgere betragtes som havende en begrænset arbejdssevne eller problemstillinger, der gør, at de ikke kan gå direkte ind og udfylde et regulært behov ved virksomhederne. Det kan gøre processen for match-making mere kompliceret og nødvendiggøre justeringer henad vejen. Fra virksomhedskonsulenterne lyder det, at: *"Jeg tror ikke, at vi skal forvente, at de her borgere kommer ind fra dag 1 af i småjobs"* (V1, bilag 5: 8), og fra den anden virksomhedskonsulent genfindes forventningen:

"Man kan jo altid få overraskelser. Der kan også ske nogle ting, hvor man oplever, at borgerne selv kommer og siger, at det er sådan her det er for mig, og når man så kommer ud i den reelle situation, så kan tingene jo altid forandre sig. Selvfølgelig er der det, der er altid en menneskelig faktor i det" (V2, bilag 6: 5)

Muligheden for overraskelser og processen med at tage tingene henad vejen følger også fra rådgiverne:

"Der er da nogle steder, hvor det ikke er et ordentligt match. Hvor de måske ikke kan opfylde skånehensynet alligevel, eller den enkelte borger måske ikke selv kan finde ud af at sige nej og påtager sig nogle opgaver, som de ikke skulle. (...) Det er svært ud fra en samtale, at finde ud af om det er 100pct. det rigtige match, det ved du egentlig først lidt henne ad vejen" (R1, bilag 3: 14)

Og fra den anden rådgiver:

"jeg synes at det, der er det vanskeligste, er, at mange af vores borgere har nogle skånehensyn, som gør, at de ikke er effektive, når de arbejder. De holder flere pauser. Hvordan aflønner man så det, når folk ikke er effektive. Fordi det, der indtil nu har været skillelinjen, hvis du kan udføre den her opgave selvstændigt, så kan du få løn for det" (R2, bilag 4: 7).

En mellemvej kan afstedkomme af, at: *"man [borgerne] både kan være i praktik og have lønnede timer og ende med at få et fleksjob det samme sted"* (ibid.) en kombination, der beskrives som en nyere tilgang inden for feltet.

Fra virksomhedernes perspektiv kan borgernes skånebehov således medføre ekstra udfordringer for et forløb med en borger fra kanten af arbejdsmarkedet. Heraf kan det af projektet findes hensigtsmæssigt, hvis virksomhederne samtidig ser en interesse i at tage del i det sociale ansvar. Den ene virksomhedskonsulent beskriver, at virksomhederne herved også kan skabe en social profil ud ad til:

"Det er jo en sjov størrelse med socialt ansvar (...). Nogle har en medarbejder, som godt vil gøre en forskel og hjælpe folk i gang (...) Der er også andre, der gerne vil profilere sig via det. Og så kan skilte med det på en hjemmeside, at man har CSR-strategi og alle de der ting" (V1, bilag5: 7).

For virksomheder der tager del i det sociale ansvar påpeges et kritisabelt forhold fra konsulenten fra Business Aalborg i relation til den høje modregning ved, om *"det så i virkeligheden er virksomhederne, der render og betaler systemets omkostninger"* (SØ, bilag 2: 9). Spurgt ind til dette forhold lyder det dog fra den ene virksomhedskonsulent: *"Jeg kan ikke engang give et eksempel på, hvor vi ikke er velkomne"* (V2, bilag 6: 12).

Til gengæld opleves der virksomheder, der er skeptiske i forhold til at tilbyde ordinære timer og i stedet kun tilbyder praktikker, men det beskrives igen som undtagelsesvist (ibid.: 11)(R2, bilag 4: 6). Forholdet mellem praktikker og ordinære timer fremstilles af virksomhedskonsulenterne ligeledes som værende afstemt med borger og virksomheder, med så godt som ingen uenigheder repræsenteret (V2 bilag 6: 11)(V1, bilag 5: 3). I relation til diskussionen af legitimitetskrav udtrykkes der heraf fra rådgiverne en ærgrelse over, at der på trods af en opfattelse af en overvægt af positive historier i medierne ofte fokuseres på de negative enkelttilfælde. Særligt da disse historier for udeforstående hurtigt påduttet systemet frem for de enkelte afdelinger, hvor historierne finder sted (R1, bilag 3: 5)(R2, bilag 4: 11).

I forhold til *individ* bliver der af informanterne der foruden førnævnte beskrivelser af betydningen af jobidentitet, signalværdier, individuelle behov, skånehensyn og arbejdsintensitet, fremstillet yderligere betragtninger over borgernes position. Der fortælles fra rådgiverne om en modvillighed fra borgerne i forhold til troen på konceptet. Den ene rådgiver beskriver, at *"jeg oplever lidt indtil videre, at folk griner lidt af det og tænker, at det lyder lidt fjollet"* (R2, bilag 4: 1). Den anden rådgiver peger på samme tilfælde: *"jeg tror at for mange folk, er det en urealistisk ting. Fordi når man nævner det også, så er der jo nogle der siger, at de stillinger de findes jo ikke. Der er jo ikke nogen, der vil ansætte nogen på 5 timer om ugen"* (R1, bilag3: 8).

Hun indvender hertil, at da der kan findes småjobs på jobnet som eksempel på, at der findes jobs af få timer. En søgning på småjob på jobnet giver 2 resultater på landsplan (14.05.2018), så denne oplysning tillægges fra projektet en vis skepsis. Fra den ene virksomhedskonsulent beskrives det som, at de borgere der arbejdes med, ikke almindeligvis indgår i denne type forløb, hvilket kan være en mulig årsag til, at det findes urealistisk:

Vi fik fat i folk vi aldrig havde rørt ved, hvis projektet [Flere skal med] ikke havde været en realitet. Og så får vi jo folk i afklaring til fleksjob og pension. Det var ganske udmærket. Vi får rørt ved nogle folk, som bare har ligget og dvalet hen (V1, bilag 5: 10).

Herfra indgår desuden muligheden for, at et forløb kan føre mod afklaring. Dette fremhæves også af den anden virksomhedskonsulent:

"vi tager det jo i det tempo, den enkelte kan være med i det. Og så kan det godt være, at vi når frem til en konklusion af, at lige præcis du kan faktisk ikke det der med de ordinære timer, du er simpelthen så ringe, så du får en afklaring til noget andet" (V2, bilag 6: 12).

I forhold til *faglighed* spørges informanterne i mest direkte form ind til, om negative forløb går ud over informanternes beskæftigelsesfaglighed. Her beskrives det fra den ene rådgiver og den ene virksomhedskonsulent som, at borgere, der ender ud i negative forløb, er placeret forkert og skal igangsættes i andre forløb eller tilknyttes andet personale (V1, bilag 5: 6)(R2, bilag 4: 8). Det er derfor ikke noget, der går ud over fagligheden. Den ene rådgiver fremfører til gengæld, at rådgiveren bliver udfordret på socialfagligheden ved en for ensidig fokusering på jobrettede indsatser. Det følger fra rådgiveren af en kendsgerning af, at der med flere virksomhedsrettede indsatser, tilknyttes flere virksomhedskonsulenter, men at der fra rådgiveren også vurderes et behov for tilstrækkeligt med socialrådgivere til det opfølgende arbejde. (R2, bilag 4: 7, 13). Herudover er der ingen af informanterne, der direkte nævner udfordring i forhold til faglighed. Det kan muligvis hænge sammen med tidligere nævnte beskrivelser af, at der fremgår en vis tilpasningsorientering fra informanterne frem for at der rettes et skeptisk blik, når alt ikke umiddelbart flasker sig.

Dermed kan det også fra projektet indvendes, at beskæftigelsesfagligheden kan opfattes som en foranderlig størrelse, der påvirkes af erfaringer fra det daglige arbejde. Arbejdsformen med småjobs og det mindset, hvor der tænkes i færre ordinære timer, beskrives af konsulenten fra Business Aalborg og den ene virksomhedskonsulent som en ny trend:

"Det er jo totalt nyt. Men det var jo også udtryk for en tendens generelt i forhold til vores arbejdsmarked, at der vil blive mere freelancekultur. (...) Det er ikke lige det, der er tilfældet for en ledig nødvendigvis, men det siger jo noget om, hvor meget identitet der ligger i arbejdet" (SØ, bilag 2: 4).

Sidstnævnte kan fra projektet betragtes i forhold til ovenstående pointe om, at de ledige ikke rigtig tror på konceptet med færre ordinære timer. Det kan være et spørgsmål om en længerevarende indkøringsproces.

Og fra virksomhedskonsulenten:

"Det er jo et skift i mindset i forhold til, at nu skal vi også tale løn, for dem der ligger langt fra arbejdsmarkedet, og der går ikke lang tid fra, at STAR udbyder de projekter, og det er det samme med projektindholdet, at vi skal italesætte de der løntimer" (V1, bilag 5: 2).

Heraf følger det også, at mindsettet først skal udbredes til frontlinjemedarbejderne, der så efterfølgende skal italesætte det over for borgerne, således at der går en rum tid, før idéen når ud i yderste led.

Det, at tænke i færre timer, beskrives af den ene rådgiver også som værende nyt for borgerne:

"Herinde der bruger vi meget begrebet "ordinære timer", og når jeg siger ordinære timer, så har jeg jo sådan over tid fundet ud af, at de fleste af de borgere som jeg taler med i min hverdag, at de

tænker, ordinære timer, at så tænker jeg at de skal ud og arbejde 37 timer om ugen" (R1, bilag 3: 4).

Omvendt italesætter den anden virksomhedskonsulent det som, at der ikke er så meget nyt i det, så der fremstår en mindre uenighed:

"Den skildring har man jo lavet før. At nogle kan 37 timer, og så hører de til andre steder i jobhuset end lige her hos os. Her hos os der har man det sådan lidt, at lige nu kan de så ikke, og så må man så se om de kan, og hvor meget de kan. Vi har nogle, der kommer ud og bliver selvforsørgende, men om det lige bliver på 37-timer. Man kan sagtens være selvforsørgende på mindre end 37 timer" (V2, bilag 6: 2).

Modsat direkte refleksioner over fagligheden italesættes begreber som "mening" og "værdi" blandt alle informanterne, hvilket fra projektet kan tolkes som, at der er en vis formålsorientering og et fokus på resultater også på kortere sigte. Den samme rådgiver, som ellers udtrykker en bekymring over for en ensidig fokusering på det jobrettede fokus, udtrykker samtidig, *"at det giver rigtig fin mening, at vi har fokus på det virksomhedsvendte"* (R2, bilag 4: 1).

Fra den anden rådgiver italesættes "mening" også som væsentlig: *"selvfølgelig skal det hele da hænge sammen, ellers synes jeg da ikke, at det giver nogen mening"* (R1, bilag 3: 11). Cirka samme forhold følger også fra virksomhedskonsulenterne:

"Vi har jo folk, der er misbrugere og har diagnoser- mere end én – det vil være at sparke på folk, der ligger ned, hvis de ikke var undtaget fra de 225 timer. Det kan man jo gå ind og vurdere, hvorvidt det giver mening, at man skal have de 225 timer, eller man er fritaget for det" (V1, bilag 5: 9).

Det følger heraf, at de aktivitetsparate borgere kan have særlige behov, der af virksomhedskonsulenten opfattes at skulle tilgodeses, før der overvejes at iværksætte en virksomhedsrettet indsats.

Samt fra den anden virksomhedskonsulent:

"At sætte noget i gang, hvor der ikke er et godt match, det giver simpelthen ingen mening, fordi så får vi ikke noget godt ud af det" (V2, bilag 6: 5) og *"jeg synes egentlig, at det kører fint derudaf. Det giver god mening"* (ibid.: 12).

Et andet udtryk, der anvendes er "værdi", som fra konsulenten fra Business Aalborg: *"krav er ikke nødvendigvis dårligt, fordi det er jo udtryk for, at der er en værdi bag det, der bliver gjort"* (SØ, bilag 2: 14). Og den ene virksomhedskonsulent: *"der er også meget identitetsskabende i det. Det giver god værdi på mange parametre"* (V1, bilag 5: 3). Det kan heraf fra projektet opfattes som, at det af informanterne opfattes at gå ud over fagligheden, hvis de ikke ser en mening eller en værdi i det de laver.

Opsamlende for afsnittet kan elementer fremhæves som særligt centrale for succesfulde forløb. Successer kan sammenfattes som det væsentligste kriterie for, at borgernes interesser og behov bliver tilgodeset, samt at praksisser bliver anset som legitime fra omgivelserne. En del af arbejdet

opfattes dog også af informanterne som foregående ude på selve virksomheden, hvorved en del af indsatsen og ansvaret ligger ved borgeren og virksomheden. For borgerene kan det være uoverskueligt at indgå i et forløb, hvis der følger for meget papirarbejde. For virksomhederne fremhæves det fra informanterne, at økonomiske forhold vil have betydning for, hvor nemt det er at etablere småjobs. Gode historier kan anvendes til at italesætte småjobsforløb over for borgere, der ikke umiddelbart har den store tiltro til denne tilgang og arbejdet kan løbende justeres ud fra indhentede erfaringer. Det italesættes som værende af stor betydning, at indsatser giver mening og indeholder værdi.

7.4. Betydning af udfordringer og rationaler for valget af praksislogikker for småjobs

I tredje del af analysen beskrives betydningen af ovenstående forhold for frontlinjemedarbejdernes praksisser. Hvor beskrivelsen af de fire forhold der rammesætter praksislogikkerne, er behandlet deskriptivt ovenfor sættes de i det følgende mere i relation til teorien for besvarelsen af forskningsspørgsmål 3:

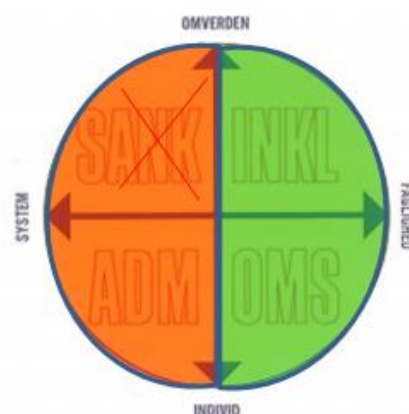
Hvilke udfordringer vurderes af størst betydning i forhold til at få ledige til at varetage småjobs, og kan dette afspejles i hvilken praksislogik og hvilke bagvedliggende rationaler, der anlægges på feltet i oversættelsen af ovenfra kommende krav?

Til undersøgelsen heraf inddrages Caswells teori over praksislogikker som en fortsættelse af ovenstående, Brunssons beskrivelse af hvordan forskellige udfordringer kan danne krydspres, samt beskrivelserne af hvordan forskellige rationaler kan være af betydning for, hvordan arbejdet tilgås. Beskrivelserne bygger ovenpå de forrige afsnit, og pointer, der allerede er fremhævet en gang, vil ikke underbygges med en gengivelse af samme citater.

Caswell opstiller fire praksislogikker. I *den sanktionsorienterede praksislogik* er der fokus på selvforsørgelse og kontrol, hvilket ikke er i overensstemmelse med, at næsten alle aktivitetsparate er undtaget og dermed ikke underlægges hverken selvforsørgelse eller kontrol. Dog nævner den ene rådgiver og den ene virksomhedskonsulent, at der, jf. tidligere beskrivelser, kan være en positiv signalværdi i at stille flere krav ved derved at signalere, at vedkommende er i stand til at opfylde kravene. Der kan fra informanterne heraf skimtes en mindre skepsis over for at undtage alle, men der er også fra informanterne tilslutning til en mere tålmodig tilgang til afklaring. I *den inkluderende praksislogik* er det faglighed og omverden, der tillægges størst betydning. Hvor faglighed ikke italesættes direkte, fremføres det som væsentligt, at der er mening og værdi i indsatserne. Omverdenen tolket særligt som virksomhedernes rolle vægtes af stor betydning for, i hvilket omfang småjobs kan etableres, samt hvordan udsigterne er for at opnå progression i forløbet. I *den administrative praksislogik* er system og individ i fokus ud fra en regelorientering. Her kan reglerne igen fremstilles som værende lokalt tilpassede i opfattelsen af, at alle

aktivitetsparate som hovedregel undtages 225-timersreglen, og at småjobs i stedet af informanterne beskrives som anvendelig til afklaring. For individniveau repræsenterer borgerne en række forskelligartede behov, og der er fra informanterne erfaring med, at borgeren er kritiske over for, om småjobsindsatser reelt kan føre til noget. Den administrative praksislogik fremgår ved en regelorientering, hvor reglerne tillægges et markant skøn i hensynstagen til borgernes forskelligartede behov. I *den omsorgsorienterede praksislogik* er det faglighed og individ, der vægtes med fokus på den enkelte borger. Ud fra en opfattelse af at reglerne er nødvendige at supplere med faglige skøn, eftersom området er komplekst i arbejdet med mennesker, bliver denne praksislogik overlappende med den administrative. Borgerne italesættes således som havende individuelle behov ud fra komplekse og typisk flere fors

Figur 10: Praksislogikker inden for undersøgelsesfeltet i Aalborg Kommune



De fire praksislogikker kan skildres som alle at fremgå i et vist omfang med undtagelse af den sanktionerende praksislogik. Inden for undersøgelsesfeltet er der fravær af sanktioner, og selvom borgerne kan være underlagt andre former for krav, er det ikke det, der er i fokus. For den administrative praksislogik opfattes reglerne fra projektet at blive tolket ud fra individuelle parametre, men dette vurderes at forekomme på baggrund af faglige sondringer, så derfor fremhæves faglighed i figuren til højre som af væsentlig betydning. Det findes fra projektet ikke oplagt at vurdere betydningen af omverden og individ hver for sig. I relation til småjobs findes det i projektet som nødvendigt for et succesfuldt forløb at tage udgangspunkt i den individuelle borger. Matchet mellem dennes behov, kvalifikationer og ønsker med et arbejde med ordinære løntimer må dog fra projektet betragtes i sammenhæng med virksomhedernes behov ud fra, hvilke jobåbninger der kan etableres. Den inkluderende praksislogik fremgår af, når det jobrettede fokus kædes sammen med borgernes ønsker og behov, som det italesættes af den ene rådgiver:

"Du har et socialt netværk, du har noget at stå op til, hverdagen giver mening, der er noget struktur, du ved faktisk hvad du skal hver dag. Det er ikke sådan, at du skal på arbejde hver dag. Men så ved du i hvert fald, at mandag, onsdag, fredag, der skal jeg møde på mit arbejde fra 9-12 (...) Jeg viser faktisk et produkt, i stedet for at jeg måske sidder hjemme og ser fjernsyn eller sidder og har ondt af mig selv" (R1, bilag 3: 12)

Dette kan holdes sammen med tidligere nævnte pointer fra virksomhedskonsulenterne om, at der kan være en signalværdi og effekt af ikke at undtage for mange fra 225-timersreglen, samt om at jobrettede indsatser giver mening hele vejen rundt (V1, bilag 5: 6)(V2, bilag 6: 12). Den omsorgsorienterede praksislogik fremgår af, når der beskrives borgere, der ikke kan gå direkte ind på arbejdsmarkedet og har mere behov for omsorg. Det beskrives af konsulenten fra Business Aalborg, den ene rådgiver samt den ene virksomhedskonsulent:

"jeg tror på, at det at opleve værdi, og det at kunne forsørge sig selv er en god basis for rigtig mange ting (...) Jeg mener på ingen måde, at det erstatter arbejdet omkring hverdagsmestring,

hvis det er det, der er udfordringen, arbejdet med samtaler hvis det er nogle psykiske ting eller medicin, eller hvad det nu måtte være. Slet ikke sådan at forstå fordi job er ikke alt, men job er noget, og det er meget" (SØ, bilag 2: 14).

Samt fra den ene rådgiver:

"Hvad kommer først, er det at have arbejdet, eller er vi nødt til at forholde os til de hindringer, der er. Hvor jeg tænker, at jeg har ikke noget entydigt svar på det, fordi jeg har set begge ting lykkedes, men jeg synes det er lidt anstrengende, hvis det eneste vi må tænke på er, hvad der er virksomhedsvendt og jobrettet" (R2, bilag 4: 7).

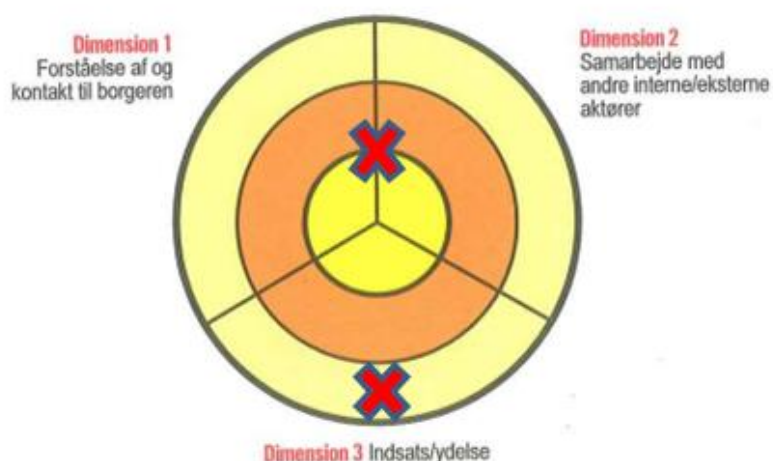
Heraf fremgår ikke en ubetinget trods over for det jobrettede fokus, men nærmere en italesættelse af kompleksiteten af området. Rådgiveren udtaler, at personen ikke har et entydigt svar, hvilket fra projektet kan tolkes som, at det varierer efter den enkelte borgers livssituation og behov, hvilke indsatser der vurderes som den bedste tilgang.

Det følger også fra den ene virksomhedskonsulent.

"Det kan godt være, vi har nogle borgere her i huset, der kan gå ud og tage 37 timer, men der kan være massive sociale problemer stadigvæk. Skal de så erklæres jobparate, så kan det godt være, at tingene falder fra hinanden" (V1, bilag 5: 10)

Heraf vil der fra projektet argumenteres for, at begge praksislogikker inden for undersøgelsesfeltet prioriteres af informanterne. I forlængelse heraf kan dette visualiseres i udfordringscirklen, der udfyldes som, at indsats og ydelse vægtes af mindre betydning, hvorved krydset placeres yderst, mens forståelse af borgeren og samarbejdet med interne/ eksterne aktører tolket som

Figur 11: Udfordringscirkel udfyldt efter udfordringer italesat i Aalborg Kommune



virksomhederne begge fra projektet vurderes som essentielle i forhold til småjobsindsatser. For borgere længere væk fra arbejdsmarkedet er borgeren mere i centrum i forbindelse med afklaring. For borgere der kan varetage ordinære timer er virksomhederne centrale i forbindelse med generering af småjobs.

Når der således anlægges et tosidet fokus i fremstillingen af praksislogikker, kan det forventes,

at der fra informanterne også kan beskrives opfattelser af flersidede og modsatrettede pres inden for undersøgelsesfeltet. Heraf er det blevet beskrevet, at der knyttes en del udfordringer i forhold

til at sende de rigtige signaler og få borgerne til at tro på konceptet. Ved at alle som hovedregel er undtaget, kan borgernes situation tolkes mere negativt, og der er desuden beskrevet en skepsis i forhold til, om der eksisterer tilstrækkeligt med småjobs. Forholdet forværres når der følger et papirarbejde, der kan lave rod i udbetalingerne. Det kan opfattes som et krydspres, hvis frontlinjemedarbejderne skal italesætte ordinære timer over for borgerne, i dét der udgør et reelt arbejde med flere krav, hvis lønnen i høj grad bliver modregnet og det samlet set med papirarbejdet egentlig besværliggør tingene mere end ved andre typer indsatser. Samtidig fremstilles økonomiske forhold i virksomhederne, som betydende for villigheden i forhold til at generere småjobs og tage imod en borger længere væk fra arbejdsmarkedet med formodet begrænset arbejdsevne. Mens økonomien kan svinge og deraf virksomhedernes efterspørgsel, er borgernes behov mere stabilt, og der kan heraf fra projektet opfattes et krydspres ved at skulle istandsætte tilstrækkeligt med småjobs over tid, så borgernes muligheder ikke bliver for afhængige af konjunkturelle forhold.

Brunsson beskriver, hvordan organisationer under sådanne komplicerede forhold kan træffe beslutninger ud fra fire logikker med vægtning af henholdsvis *konsekvens*, *hensigt*, *imitation* og *eksperimenter*.

I forhold til *the logic of consequences* kan det fra projektet betragtes som, at eftersom småjobs som fænomen er relativt nyt, vil der være begrænsede erfaringsbaserede effekter, at kalkulere ud fra. Fra den ene virksomhedskonsulent italesættes feltet også som værende for kompliceret i forhold til denne tilgang, i relation til borgeren der havde tabt penge på at indgå i et småjob: "*Man var ikke opmærksom, fordi man kan ikke vide noget, før tingene de går i gang. Man kan selvfølgelig godt sidde og lave nogle beregninger, men det er jo meget komplekst, fordi så er vi jo nede på det individuelle plan lige pludselig. Og typisk så de regler, der sættes op, er jo egentlig mere de store linjer*" (V2, bilag 6: 3).

Der er ikke fra nogen af informanterne eller via anden information beskrevet, at der skulle være foretaget sådanne kalkuleringer i lokalt regi i forhold til småjobs.

I forhold til vægtning af *the logic of appropriateness* kan det fra projektet opfattes som, at tilgangen med som hovedregel at undtage de aktivitetsparate beror på en hensigt om, at lade tvivlen komme borgeren til gode, som det fremgår direkte af notatet om kommunes indsats ifm. Jobreform fase 1, således at borgerne ikke udsættes for unødige krav. Hensigten om at beskytte borgeren har heraf været prioriteret.

I forhold til *the logic of imitation* fremstilles småjobs som et selvstændigt redskab, hvorved der ikke kan drages erfaringer fra tidligere forløb af samme type. Dog kan redskabet fra projektet opfattes i relation til virksomhedsrettede tilbud og kombinationen med praktikker lægger op til sammenligninger med effekter af praktikforløb. I forhold til undtagelserne fra 225-timersreglen beskrives det af den ene rådgiver som, at dette er særligt for kommunen:

"*Jeg ved, at andre kommuner gør det meget anderledes og nærmest har omfattet alle borgere*" R2, bilag 4: 2), Samt: "*Når jeg har siddet til nogle kurser sammen med nogle andre kommuner, at så*

bliver de overrasket over, at vi gør det på den her måde med, at hovedreglen er, at vi undtager folk" (ibid.: 4).

Ud fra tidligere skildringer af forholdene i 6-byerne og undtagelser i kommunerne i hele landet, betragtes denne fremstilling dog med en mindre skepsis. Desuden foregår Code of Care projektet i sammenspil med andre kommuner.

Endelig gælder det i forhold til *the logic of experimentation*, at dette typisk vil stå i modsætning til kalkuleringer af konsekvenser. Eftersom der tilsyneladende ikke er foretaget kalkuleringer, er tilgangen således mere eksperimentel, hvor der evalueres løbende.

Hvilke handlingsmekanismer, der anlægges for beslutninger inden for et felt, har betydning for, hvordan organisationen fremstår ud ad til. Her skelner Brunsson mellem den handlende og den politiske organisation i distinktionen mellem tekniske og institutionelle omgivelser. I relation hertil kan der opfattes en vægtning af de institutionelle sider, med hovedreglen om at undtage alle og derved i første omgang undgå at handle i forhold til 225-timersreglen. Legitimære formål beskrives her som det grundlæggende formål med nedtoning af resultater, hvilket hænger sammen med, at der med undtagelserne ikke behøves at blive fokuseret på, hvor mange der kommer i småjobs eller bliver reduceret i ydelsen, men at der i stedet kan anlægges en tålmodig tilgang til at skabe de optimale rammer for borgeren. Et fænomen Brunsson beskriver som gældende for politiske organisationer er, at organisationen typisk reflekterer flere ideologier, og der derved kan være konflikt og usikkerhed, der medfører en risiko for, at beslutninger ikke omsættes til handling. Dette er ligeledes oplagt at perspektivere over på undersøgelsesfeltet i dekoblingen mellem det virksomhedsrettede fokus og dét, at nogle borgere ikke indgår i virksomhedsrettede tilbud ud fra en opfattelse af, at de er et sted, hvor de har mere gavn af andre tilgange. Der har her været beskrevet en uenighed fra informanterne i forhold til en opfattelse, der italesættes fra den ene rådgiver og virksomhedskonsulent, af, at det for nogle borgere kan være bedre at stille nogle krav og sende et signal om, at der er tillid til, at de kan noget mere.

Sådanne forskelle i opfattelser af vurderingerne af borgernes situation danner baggrunden for en sidste tematik. Indledningsvist til rapporten blev det beskrevet, hvordan forskellige rationaler periodevist har været dominerende i form af velfærd- og workfarestatsparadigmet samt konkurrencestatslogikken. Et dominerende rationale udelukker ikke de andre, og deraf kan der opstå situationer, hvor flere rationaler tillægges værdi fra forskellige aktører, så der kan opstå modstridende opfattelser af, hvordan tingene hænger sammen. Hvor opfattelser af ledighed i workfarestaten og konkurrencestaten opfattes som overvejende motivationelle, er opfattelsen af ledighed i velfærdsstaten mere ufrivillig betinget af strukturelle vilkår som konjunkturer. Heraf kan skildres en forskellig tilgang mellem det politiske niveau og argumentet om, at det skal kunne betale sig at arbejde og idéen om, at man skal gøre sig fortjent til velfærdsydelser over for en rettighedsbaseret kompenserende tilgang i velfærdsstaten. Det kan opfattes som værende sidstnævnte, der anlægges fra Aalborg Kommune i forhold til 225-timersreglen, når tvivlen vælges at komme borgeren til gode. Dette følger den organiske solidaritetsopfattelse, hvor der i større samfund opleves en fragmentering mod mere individuelle behov, og det derfor ikke opfattes som

hensigtsmæssigt at anlægge stringente ensartede krav nedover en bred målgruppe. Ved i første omgang at undtage alle og efterfølgende anvende småjobs ud fra en afklarende tålmodig tilgang erfares borgernes individuelle behov og borgernes muligheder i forhold til at indgå på en arbejdsplads. Selve afklaringen foregår dog ude på arbejdspladsen, og der kan deraf også opfattes et krav til, at borgerne deltager i de virksomhedsrettede tilbud, der vurderes at være særligt velegnede. I overensstemmelse med den evidensbaserede tilgang foretages denne vurdering ud fra erfaringsbaserede effekter af tidligere forløb. En sådan aktiv tilgang hænger mere sammen med workfare- og konkurrencestatslogikken. Det kan overordnet skildres som, at logikkerne finder sted i forskellige støbninger internt i organisationen, hvilket også ses i forskelligrettede tilgange til at undtage borgerne fra 225-timersreglen, men alligevel anvende småjobsindsatser i arbejdet.

Opsummerende for afsnittet beskrives de største udfordringer som vedrørende villigheden fra virksomhederne til at etablere småjobs og villigheden fra de ledige til at varetage disse med den modregning og det papirarbejde det medfører. Det er særligt den inkluderende- og omsorgsorienterede praksislogik, der anlægges fra frontlinjemedarbejderne i sammentænkningen af de to udfordringer, der vedrører omverdenen i form af virksomhederne samt borgernes situationer, der har betydning for mulighederne for match. Logikken bliver eksperimenterende ud fra en hensigt, hvor tvivlen kommer borgeren til gode i vurderingen af jobparathed. Det beskrives af den ene rådgiver som værende særligt for Aalborg Kommune, men der er også en vis grad af samarbejde med andre kommuner. Det bagvedliggende rationale opfattes af projektet som baseret på opfyldelse af legitime krav ved ikke at underligge borgerne et unødigt stort pres, men der kan også skildres andre rationaler særligt i forhold til det virksomhedsrettede fokus og opfattelsen af, at indsatser, der foregår ude på virksomhederne, kan medføre positive effekter, der ikke forekommer via en for passiv tilgang.

8. Konklusion

Som opsamlende for analysen og rapporten som helhed beskrives her relevante betragtninger på den overordnede problemformulering:

Hvilke praksisser tilrettelægges for at få kontanthjælpsmodtagere længst væk fra arbejdsmarkedet i småjobs, og hvordan vurderes potentialer og barrierer i småjobs som indgang til arbejdsmarkedet?

Det er fremgået, at det forud for arbejdet med småjobs for borgere længst væk fra arbejdsmarkedet findes relevant at afklare borgernes situation. En del af denne afklaring kan dog foregå i småjobsforløb. Processen kan følge af, at der først opsøges praktikker med formålet om gradvist at bygge på med ordinære timer som følge af, at borgeren opkvalificeres til de opgaver, der skal varetages hos virksomheden. Det kræver en stor grad af vurderinger og skøn fra frontlinjemedarbejderne at afgøre, hvornår en borger er klar til et småjob, samt i sammenspil med borger og virksomhed, hvornår en opgave bør være ulønnet praktik, og hvornår en opgave bliver løst i tilstrækkeligt selvstændigt omfang til, at borgeren kan få løn for det udførte arbejde. Det betragtes af informanterne som, at det sjældent hænder, at borger eller virksomhed er uenige om, hvornår et arbejde skal udføres ulønnet eller ej. Praksisserne, der tilrettelægges for at få kontanthjælpsmodtagere længst væk fra arbejdsmarkedet i småjobs, er således egentlig blot at få startet op for så gradvist at justere og forhåbentligt opnormere antallet af ordinære timer. I forhold til potentialer og barrierer opleves der borgere, der ikke er i stand til at udfylde det tungere ansvar, der følger af at få løn for det arbejde, der udføres, samt virksomheder der overvejende kun ønsker praktikker. De negative historier fremstilles dog af informanterne som værende undtagelsen frem for reglen. Der følger af småjobs et papirarbejde, hvori der kan gå rod i udbetalingerne, hvilket italesættes som en barriere for nogle borgere. Det beskrives desuden som en barriere, at virksomhedernes efterspørgsel vurderes at følge økonomiske forhold, således at antallet af småjobs forventes at ville variere over en længere periode. I forhold til potentialer vurderes det overordnet at give mening og indeholde en værdi at få borgere længst væk fra arbejdsmarkedet ud i ordinære timer. Det sender et positivt signal om tillid og forventninger og giver en mere naturlig arbejdsrelation med jobidentitet, krav og ansvar. Jobidentitet beskrives som et parameter, hvor småjobs adskiller sig fra andre typer tilbud og på trods af den relativt høje modregning, har frontlinjemedarbejderne erfaringer med, at borgerne vægter jobidentitet højere end udbetalingerne.

Litteraturliste

- Andersen, H. L., & Arendt, J. N. (2018). *Risikofaktorer for langvarig offentlig forsørgelse*. København: VIVE.
- Andersen, K. B. (2018). Regeringen vil erklære 20.700 danskere på kontanthjælp klar til arbejde. TV2.
- Badsgaard, K., Jørgensen, H., Nørup, I., & Olesen, S. P. (2014). *Jobcentre og klemte kvalifikationer*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Berg-Sørensen, A., Howard, C., & Hansen, H. F. (u.d.). *Organiseringen af den offentlige sektor*. Beskæftigelsesministeriet. (2005). *Flexicurity - udfordringer for den danske model*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Beskæftigelsesministeriet. (2016). *Småjob på det danske arbejdsmarked*. København: Beskæftigelsesministeriet - Analyseenheden .
- Beskæftigelsesministeriet. (2018a). *Effektevaluering af Jobreform fase 1*. København: BM.
- Beskæftigelsesministeriet. (2018b). *Udvikling i antal kontanthjælpsmodtagere mv. fra januar 2004 til januar 2018*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Bille, R. (2016). *Implementering af beskæftigelsespolitik i Danmark*. København: SFI.
- Bredgaard, T., Jørgensen, H., Madsen, P. K., & Rasmussen, S. (2017). *Dansk Arbejdsmarkedspolitik*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Bredgaard, T., Jørgensen, H., Madsen, P. K., & Rasmussen, S. (2017). *Dansk Arbejdsmarkedspolitik*. København: Jurist- og Økonomforbundets forlag.
- Brinkmann, S. (2014). *Det Kvalitative Interview*. København : Hans Reitzels Forlag.
- Brodin, E. Z. (2013). Street-Level Organizations and the Welfare State. I E. Z. Brodin, & G. Marston, *Street-Level Organizations and Workfare Politics* (s. 17-34). Georgetown: Georgetown University Press.
- Brunsson, N. (2017). *Decisions - The Complexities of Individual and Organizational Decision-Making*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing .
- Bryman, A. (2012). *Social research methods*. New York: Oxford University Press.
- Caliendo, M., Kühn, S., & Uhlendorff, A. (2016). Earnings exemptions for unemployed workers: The relationship between marginal employment, unemployment duration and job quality. *Labour Economics*, 177-193.
- Caswell, D. (2005). *Handlemuligheder i socialt arbejde – et casestudie om kommunal frontlinjepraksis*. Roskilde: Institut for Samfundsvidenskab & Erhvervsøkonomi.
- Caswell, D., & Grove, L. (2010). *Praksislogikker i hverdagen - et værktøj til refleksion og sparring om sagsarbejdet i jobcenteret*. København: AKF.
- Caswell, D., & Grove, L. (2010). *Teorien bag Jobcenterkompasset - Og dets fire praksislogikker*. København: EKS-skolens trykkeri.
- Caswell, D., & Larsen, F. (2015). Frontlinjearbejdet i leveringen af aktiv beskæftigelsespolitik - hvordan faglige, organisatoriske og styringsmæssige kontekster påvirker dette. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 9-27.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. New York: Sage Publications.

- DA. (u.å.). *Flexicurity i Danmark - En indføring i den danske arbejdsmarkedsmodel*. København: Dansk Arbejdsgiverforening.
- Dahl, S., & Bjørsted, E. (29. 09 2015). Tyske erfaringer: Job til lav løn bliver permanent . *Arbejderbevægelsens Erhvervsråd*.
- de Vaus, D. (2013). *Research Design in Social Research*. Sage Publications.
- Denzin, N. K. (2015). Hvad er kritisk kvalitativ forskning. I S. Brinkmann, & L. Tanggaard, *Kvalitative Metoder* (s. 561-573). København : Hans Reitzels Forlag.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (1994). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. Sage Publications.
- Duedahl, P., & Jacobsen, M. H. (2010). *Introduktion til dokumentanalyse*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Duedahl, P., & Jacobsen, M. H. (2010). *Introduktion til dokumentanalyse*. Syddansk Universitetsforlag .
- Finansministeriet. (2018). *Aktiv beskæftigelsesindsats*. København: Finansministeriet.
- Flyvbjerg, B. (2015). Fem Misforståelser Om Casestudiet. I S. Brinkmann, & L. Tanggaard, *Kvalitative metoder* (s. 521-533). København: Hans Reitzels Forlag.
- Forslag til lov om ændring af lov om aktiv socialpolitik, lov om individuel boligstøtte, integrationsloven og forskellige andre love., L 113 (Folketinget 2016).
- Frederiksen, M. (2015). Mixed Methods-Forskning. I S. Brinkmann, & L. Tangaard, *Kvalitative Metoder* (s. 197-217). København: Hans Reitzels Forlag.
- Høringsnotat vedrørende forslag til lov om ændring af lov om aktiv socialpolitik, lov om individuel boligstøtte, Integrationsloven m.fl., L 113 Bilag 1 (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 01. 15 2016).
- Jacobsen, M. H., Lippert-Rasmussen, K., & Nedergaard, P. (2012). *Videnskabsteori- i statskundskab, sociologi og forvaltning*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Jensen, K. B., & Lauritzen, H. B. (2008). *Kommunernes erfaringer med implementeringen af 300-timers-reglen* . København: AKF.
- Justesen, A. (2014). *Her er Koch-udvalgets anbefalinger*. København: Altinget.
- Jørgensen, H. (2006). *Arbejdsmarkedspolitikken Fornylelse - innovation eller trussel mod dansk "Flexicurity"*. København: Specialtrykkeriet, Viborg.
- Jørgensen, H. (2008). Fra arbejdsmarkedspolitik til beskæftigelsespolitik – kosmetiske eller indholdsmæssige forskelle. *Tidsskrift for arbejdsliv*, 10(3).
- Karpatschof, B. (2015). Den kvalitative undersøgelsesforms særlige kvaliteter. I S. & Brinkmann, *Kvalitative Metoder* (s. 443-461). København: Hans Reitzels Forlag.
- Koch-udvalget. (2015). *Ekspertgruppen om udredning af den aktive beskæftigelsesindsats*. København: Rosendahl.
- Kristensen, V. (2016). Kommuner har succes med at få langtidsledige i arbejde. *Avisen.dk*.
- Krogstrup, H. K. (2011). *Kampen om evidens - Resultatmåling, effektevaluering og evidens*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interview - Introduktion til et håndværk*. København: Hans Reitzels Forlag.

- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interview - Introduktion til et håndværk*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Larsen, F. (2011). Ny beskæftigelsespolitik via administrative reformer? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 40-55.
- Littig, B. (2009). Interviewing the Elite - Interviewing Experts: Is There a Difference? I A. Bogner, B. Littig, & M. Wolfgang, *Interviewing Experts* (s. 98-113). Palgrave Macmillan .
- Lov om ændring af lov om aktiv socialpolitik, lov om individuel boligstøtte, integrationsloven og forskellige andre love, 296 (Folketinget 22. 03 2016).
- Lov om ændring af lov om aktiv socialpolitik, lov om individuel boligstøtte, integrationsloven og forskellige andre love, LOV nr 296 af 22/03/2016 (Beskæftigelsesministeriet 03. 22 2016).
- Lynggaard, K. (2015). Dokumentanalyse. I S. Brinkmann, & L. Tanggaard, *Kvalitative Metoder* (s. 153-169). København: Hans Reitzels Forlag.
- Møller, M. Ø. (2009). *Solidarity and Categorization - Solidarity Perceptions and Categorization Practices among Danish Social Workers*. Aarhus: Politica.
- Nielsen, M. H., & Luthman, S. D. (14. 4 2018). Debat: Kløft. System og udsatte borgere taler hver sit sprog. *Politiken*, 6.
- Notat om Aalborg kommunes indsats ifm. jobreform fase 1, 2016-016342 / 2016-016342-47 (Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen 08. 11 2016).
- Olsen, T. L. (2016). *Danmarks Radio* . Hentede 02. 03 2018 fra Tre ud af fire på kontanthjælp kan ikke tage et arbejde: <https://www.dr.dk/nyheder/politik/tre-ud-af-fire-paa-kontanthjaelp-kan-ikke-tage-et-arbejde>
- Orientering om status for JobFirst, 2015-056532 (Beskæftigelsesudvalget 28. 02 2015).
- Orientering om status på Flere Skal Med, 2018-011471 - punkt 5 (Beskæftigelsesudvalget 20. 03 2018).
- Orientering om Status på Jobreform fase 1, 2016-008439 - Punkt 2 (Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen 13. 12 2016).
- Pedersen, O. K. (2014). *Konkurrencestaten*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Poulsen, J. (2017). *JobFirst Midtvejsevaluering*. København: Rambøll.
- Regeringen. (2014). *Vejen til varig beskæftigelse – den enkelte i centrum*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Regeringen. (2015). *Aftale om kontanthjælp- det skal kunne betale sig at arbejde*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Ringberg, J. (2015). Regeringen vil genindføre omstridt regel for folk på kontanthjælp. *Danmarks Radio*.
- Ritzau. (2016). *Information*. Hentede 02. 03 2018 fra Stigende antal personer på kontanthjælp kommer i småjob: <https://www.information.dk/telegram/2016/12/stigende-antal-personer-paa-kontanthjaelp-kommer-smaa-job>
- Ritzau. (2017a). *Dr.dk*. Hentede 04. 04 2018 fra Nye tal: Færre på kontanthjælp - flere trækkes i ydelsen: <https://www.dr.dk/nyheder/politik/nye-tal-faerre-paa-kontanthjaelp-flere-traekkes-i-ydelsen>

- Ritzau. (2017b). *Danmarks Radio*. Hentede 02. 03 2018 fra <https://www.dr.dk/nyheder/politik/fra-i-dag-kan-ledige-forlaenge-dagpengeperioden-med-smaajob>
- Ritzau. (2017c). *Finans*. Hentede 03. 02 2018 fra Fultidsledighed kan bedre betale sig end småjob: <https://finans.dk/privatokonomi/ECE9678661/fultidsledighed-kan-bedre-betale-sig-end-smaajob/?ctxref=ext>
- Ritzau. (2018). *Vi har det laveste antal offentligt forsørgede i 10 år*. Hentede 04. 04 2018 fra Denoffentlige.dk: <http://www.denoffentlige.dk/vi-har-det-laveste-antal-offentligt-forsørgede-i-10-aar>
- Ritzau Fokus. (2018). Ny aftale: Dagpengeregulering bliver droppet. *Avisen.dk*.
- Rosholm, M., & Svarer, M. (2011). *Effekter af virksomhedsrettet aktivering i den aktive arbejdsmarkedspolitik*. København: STAR.
- Rosholm, M., Sørensen, K. L., & Skipper, L. (2017). *Sagsbehandlerens betydning for udsatte borgers jobchancer - Hovedpointer*. København: Væksthusets Forskningscenter.
- Rådet for Socialt Udsatte. (2018). *Denoffentlige*. Hentede 04. 04 2018 fra Resultatet af reformer og kontanthjælpsloft: 4 dage, 600 flere i job og 50.000 flere fattige: <http://www.denoffentlige.dk/resultatet-af-reformer-og-kontanthjaelpsloft-4-dage-600-flere-i-job-og-50000-flere-fattige>
- Schupp, J., & Birkener, E. (2004). Marginal Employment: No Job Miracle. *Economic Bulletin*, 41(10), s. 349-358.
- STAR. (2017a). Hvordan når borgere i kanten af arbejdsmarkedet ordinære løntimer? København.
- STAR. (2017b). *Personer berørt af 225-timersreglen maj 2017 – status på 8 måneder med Jobreform fase 1*. København: STAR.
- STAR. (2017c). *Udmelding af puljen "Flere skal med" - FL § 17.46.64.10*. København: STAR.
- STAR. (2018). *Ordinære timer for borgere i ressourceforløb - fakta om borgerens økonomi*. København: Beskæftigelsesministeriet .
- Tanggaard, L., & Brinkmann, S. (2015). Interviewet: Samtalen som forskningsmetode. I B. Svend, & L. Tanggaard, *Kvalitative Metoder* (s. 29-53). København: Hans Reitzels Forlag.
- Tangaard, L., & Brinkmann, S. (2015). Kvalitet i kvalitative studier. I S. Brinkmann, & L. Tanggaard, *Kvalitative Metoder* (s. 521-531). København: Hans Reitzels Forlag.
- Thorsen, T., Grunnet-Lauridsen, J., & Drescher, M. (2016). *Mange job med relativt få timer om ugen*. DST.
- Torring, J. (1999). Towards a Schumpeterian workfare postnational regime: path-shaping and path-dependency in Danish welfare state reform. *Economy and Society*, 369-402.
- Udsatte, R. f. (2018). *Denoffentlige*. Hentede 04. 04 2018 fra <http://www.denoffentlige.dk/resultatet-af-reformer-og-kontanthjaelpsloft-4-dage-600-flere-i-job-og-50000-flere-fattige>: <http://www.denoffentlige.dk/resultatet-af-reformer-og-kontanthjaelpsloft-4-dage-600-flere-i-job-og-50000-flere-fattige>
- Undtagelser fra 225-timersreglen – januar 2017, 17/04682 (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 04. 25 2017).
- Vilhelmsen, J. (2017). *Overgangen fra kontanthjælp til job er næsten uændret trods loft*. København: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

- Væksthusets Forskningscenter. (2017). *Ordinære løntimer som beskæftigelsesfremmende redskab i ressourceforløb*. Odense: Væksthusets Forskningscenter.
- Winter, S., & Nielsen, V. L. (2008). *Implementering af Politik*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Yin, R. K. (2011). *Qualitative Research from Start to Finish*. New York: Guilford Press.
- Aalborg Kommune. (2018). *Beskæftigelsesplan 2018*. Aalborg: Aalborg Kommune.

Bilag 1, Interviewguide

Indledende

Intro om emne. Praktik i Aarhus og italesættelse af småjobs på strategisk plan over for egentlig praktisk udøvelse. Fortællinger om borgere med +10 virksomhedspraktikker og opfattelse af det som demotiverende.

Problemstilling: *Skal indsatserne med små jobs opfattes i relation til 225-timersreglen, eller vurderes det generelt som et redskab, der vil blive forsøgt anvendt hyppigere fremadrettet.*

Informantens baggrund for at side her i dag. Tidligere jobs og erfaringer, der kan tages med herfra. Interesse i informantens erfaringer og holdninger til fænomenet omkring småjobs. Egne individuelle erfaringer og meninger i centrum.

Forskningsspørgsmål 1

Hvordan opfattes de lovgivningsmæssige rammer samt organisationens strategier og visioner i forhold til etableringen af småjobsindsatser?

Interviewsspørgsmål

- Har i opsøgt småjobs tidligere, eller kan det i høj grad relateres til 225-timers reglen?
- Er det nyt, at der efterspørges job af færre timer? Har i førhen kun tænkt på 37-timers regulære jobs?
- Hvordan vurderes muligheder for at foretage skøn og lokale tilpasninger inden for de lovbestemte rammer?
- Kan småjobs etableres på offentlige arbejdspladser?
- Definition af småjobs i Aalborg Jobcenter? Anderledes betoning af "små job". Bygger det på erfaringer?
- Føler du, at i inden for jobcentret har handlet effektivt mod at imødekomme kravene i 225-timersreglen, eller har der også været en vis modvillighed i starten? Behøver det være job med "**mening**". **Note:** Lovkrav ⇔ progression
- Inspiration/ samarbejde med andre jobcentre? **Note:** Code of care
- Opfattes det som et **succeskriterie** alene at følge reglerne i en lovgivning, hvis resultaterne umiddelbart udebliver?
- Skildrer i mellem beskæftigelse og "varig" beskæftigelse, når i skal evaluere på **succesgraden** af en indsats? Hvordan ser det ud i relation til småjobs?
- Antages det, at størstedelen af de kontanthjælpsmodtagere, der er berørt af 225-timersreglen er i stand til at varetage et småjob? Hvor mange (berørte og jobs)?
- Hvordan opfattes sammenspillet med kontanthjælpsloftet ift. at øge de økonomiske incitamenter ved at varetage et småjob? Hvad er de bagvedliggende årsager til den relativt høje modregning i kontanthjælpen?
- Opleves borgerne som ekstra motiveret ved udsigten til økonomisk gevinst (eller job)?

Forskningsspørgsmål 2

Opfattes borgerne at kommunikere interesser og behov, og hvordan kan 225-timers reglen udøves lokalt, så frontlinjemedarbejdernes praksis anses som legitim fra omgivelserne?

Interviewspørgsmål

- Er det lokale arbejdsmarked gearet til at skabe tilstrækkeligt med småjobs, eller ser i en udfordring i begrænsninger heraf?
- Hvilke typer brancher findes særligt oplagte i forhold til etablering af småjobs?
- Opfatter du småjobs som et fornuftigt redskab til at få ledige tættere på arbejdsmarkedet? Hvordan vurderes det i forhold til andre typer tilbud?
- Hvad med kombinationen af småjobs og virksomhedspraktikker?
- Oplever i forskelligartede reaktioner fra virksomhederne, når i opsøger ordinært lønnede timer end ved andre typer tilbud, hvori virksomhederne kan tilbydes ekstra incitamenter til at byde ind? **NOTE:** Ulønnede praktikker, løntilskud mv.
- Opleves der ekstra udfordringer ved at skulle opsøge flere forskellige virksomhedsrettede tilbud? Ændres der praksis alt efter, hvilke tilbud der opsøges?
- Er idéen om det sociale ansvar særligt på møntet små job, eller bruger i samme begreber for andre tilbud?
- Kan praktikforløb være bedre egnet som tilbud over for svagere stillede borgere, eller hvordan opfattes forholdet mellem ordinære timer og praktikker?
- Opfattes der en overensstemmelse mellem sociale målsætninger om, at forbedre borgernes livskvalitet, og det at give borgerne mulighed for at få en fod inden for arbejdsmarkedet?
- Hvordan vurderes arbejdsmarkedsparathed?
- Vægter i, i jeres arbejde med borgerne, selvforsørgelse som den endelige målsætning?
- Hvordan forløber det med opfølgning for borgere, der får en fod inden for arbejdsmarkedet? Hvornår "giver i dem videre" og forestiller at nu kan de selv klare sig i det videre forløb?

Forskningsspørgsmål 3

Hvilke udfordringer vurderes af størst betydning i forhold til at få ledige til at varetage småjobs, og kan dette afspejles i hvilken praksislogik og hvilke bagvedliggende rationaler, der anlægges på feltet i oversættelsen af ovenfra kommende krav?

Interviewspørgsmål

- Hvordan opfattes de ledige at blive påvirket af reglerne, hvis de ikke overholder kravene? Arbejdes der videre med ledige der er faldet uden for systemet?
- Kan der mærkes et pres fra omgivelserne, hvis borgerne får en hård behandling? Går det ud over fagligheden? **Note:** Hvad vejer tungest, hvordan placeres ansvaret
- Hvordan foregår samarbejdet med Fokus? Rent privat?
- Hvad bibringer de ekstra? Kunne de undværes?

- Bør det jobrettede fokus opfattes som siloorientering i forhold til et helhedsorienteret perspektiv? Hvor nyskabende er samarbejdet med virksomhederne?
- Opfattes det at kunne have uhensigtsmæssige konsekvenser for det helhedsorienterede perspektiv på borgerne, hvis de indgår i et jobforløb, før de er klar til det?
- I hvor høj grad følges den samme tilgang over for forskellige borgere? Tillader krav til tid og ressourcer plads til at den enkelte borger bliver inddraget?

Bilag 2, SØ

SØ: Jeg hedder [navn], og jeg arbejder her i Business Aalborg. Og det har jeg gjort siden januar 2016. Det var en nyoprettet stilling dengang, som de kaldte socialøkonomisk konsulent. Det hedder den stadigvæk. For så vidt en lidt skør betegnelse, fordi mange aner ikke rigtig, hvad socialøkonomi er, og det er meget floffy defineret. Dvs. at folk aner ikke hvad jeg laver, når jeg har sådan en titel, og for mange er den sådan en lille smule flippet at høre på. Men den har jeg, og den lever jeg med, og jeg tænker det er vigtigt, hvad jeg gør, og ikke så meget hvad jeg hedder. Jeg er helt oprindeligt humanist, jeg læste dansk og kommunikation, og allerede mens jeg læste kom jeg ind i reklamebranchen i den kreative del i forhold til koncept og tekst. Jeg arbejdede der, fik job med det samme, da jeg var færdig på uni, blev opfordret til at gå lidt mere hen i kontaktleddet. Dengang var det meget opdelt, så enten var du i kontaktleddet, så var du i det kreative led eller også så var du i et eksekverende led. Så jeg skulle finde ud af, om jeg skulle være i den kreative del i midten, eller om jeg skulle være i kontaktleddet, hvor man har kunder, hvor man har budgetter, og hvor man har salg. Så tænkte jeg, at jeg syntes det var sjovere at være ved kunderne, end det var at være computeren, selv om jeg syntes det var spændene at fylde på. Så det med at få tingene spidset ind var interessant. Så arbejdede i reklamebranchen i flere år. Samtidig har jeg sådan en "soft-side" – det kan godt være at jeg var den skrappeste i børnehavestyrelsen, men jeg var også den blødeste i reklamebranchen i kontaktleddet, fordi jeg var humanist oprindeligt, og fordi jeg er den jeg er. Så ved siden af har jeg haft en terapivirksomhed. Og det gjorde på et tidspunkt at man tænkte – der er noget blødere i mig, jeg ikke rigtig bruger. Så begyndte jeg at søge ud mod nogle mere HR -agtige ting. Jeg kom også til samtale, men jeg var alligevel lidt for marketingspige til dem, jeg havde været ti år i reklamebranchen på det tidspunkt. Så blev jeg headhuntet til Weber til deres marketingafdeling, hvor de ville lave et internt reklamebureau, og det tænkte jeg var sjovt, fordi grill det handler om grillkultur, det handler om mennesker. Så det var meget fedt, hvis jeg skulle til kundesiden. Så var jeg der i to et halvt år, indtil jeg sagde op, uden helt at vide hvad jeg skulle, fordi det blev lidt for kommercielt. Jeg har hele tiden danset mellem noget meget kommercielt og noget blødt og har skulle finde vejen i det. Så tog jeg på en iværksætteruddannelse, fordi jeg måtte finde ud af det jeg havde ved siden af med terapi, hvis jeg nu skulle skrue op, hvad så. Eller hvad hvis jeg ville lave noget andet selvstændigt. Jeg tager på en iværksætteruddannelse, kommer til at undervise på den over tid, kommer på et iværksætterforløb, det der hed etableringsordningen dengang og hedder innovativ vækst nu, hvor man kan være og arbejde med sin forretningsidé, mens man er på dagpenge. Så blev jeg skilt, og så tænkte jeg, at nu må jeg hellere få mig et rigtigt arbejde, et lidt mere stabilt arbejde, og så søgte jeg et job i jobcentret – det som xx, xx, xx [navne] har nu "fra ledig til virksomhedsejer", det her omkring mikrolån, altså et kursus for ledige i forhold til at blive iværksættere selv. Det blev jeg nummer to til, men så lå jeg i stakken, og så kom jeg til jobcenterregi i et projekt – Aalborg er jo kendt for interne projekter – det der hedder uddannelsesvejen, med unge der er faldet af, og der havde jeg så undervisning og samtaler og alt det der. Og det var spændende og rigtig godt, men jeg savnede forretning, jeg savnede resultater, og samtidig var det helt vildt fedt det her med at

arbejde med mennesker. Og en dag på jobnet er der det her job, som handler om iværksætteri, som handler om etablerede virksomheder, og som handler om, hvordan man kan bruge virksomheder til at gøre en forskel fra mennesker. Så på den måde så bliver det kombi af alle de ting jeg havde. Da det her kom, så samledes det ligesom. Så derfor laver jeg det jeg laver. Man har valgt at jeg kan noget med kommunikation, at jeg kan noget med forretning og jeg er vant til mange virksomhedspunkter, men at jeg også ved, hvad det er for nogle mennesker, vi taler om, når vi snakker den beskæftigelsesrettede del af socialøkonomi. Fordi i Danmark, der er det bare det, man snakker allermest om i forhold til socialøkonomi. Jobbet har så udviklet sig til at handle bredere om socialt ansvar. Fordi det kan godt være, at mit job det er politisk vedtaget, at det skal være der, på grund af der er en hype omkring socialøkonomi, og fordi vi oplever, der kommer flere sociale iværksættere, men der er et stort vækstlag for virksomheder, der snakker bæredygtighed, cirkulær økonomi, CSR og forskellige andre ting. Så det har vi sådan koblet på. Da jeg så startede i jobbet, der vidste jeg naturligvis ikke så meget om socialt ansvar. Man havde valgt mig som person ud fra de ting jeg kunne, så jeg skulle ud og researche, og der støder jeg så på code of care, den her none profit organisation, allerede i løbet af den første måned. Møder Peter Nørgaard, som er en blændende oplægsholder, fra en virksomhed med 200 ansatte, der har 15 pct. fra kanten, det bliver jeg ret draget af. Det jeg bliver draget af, det er det her med at, okay der er nogle virksomhedsledere her, som vil udbrede kendskabet til og erfaringen med socialt ansvar i private virksomheder, og de gør det ved at skabe de her taskforces. Det koncept det kunne man selvfølgelig bare tage, det er ikke noget man kan have patent på, men jeg syntes, fordi jeg var ny i jobbet, at de kunne noget der gik hen imod, at dem kunne jeg godt tænke mig at entrere med. Men der følger ingen budget med min stilling som sådan, og heldigvis sker der så det i 17, at der bliver politisk vedtaget den her job-vækst pakke, som er et tættere samarbejde mellem jobcentret og business Aalborg, fordi business Aalborg er kendt for at have en god kontakt til virksomheder, og jobcenteret har en opgave de gerne vil have løst i forhold til at få de ledige, der er i Aalborg kommune ind. Vi har vækst, men det er ikke borgere i Aalborg, det kommer til gode. Så det skal vi løse. Og fordi der så er den her tendens omkring småjobs, som har vist gode resultater rundt omkring, så gav det mening, at det var den indsats vi valgte som en code of care opgave, fordi det kunne for så vidt have været autister eller flexjobbere eller alt muligt andet, men småjobs var noget man begyndte at tale om i jobcenterregi. Jeg havde også været en tur omkring Hedensted som også er langt fremme med småjobs, og blev vældig inspireret af det der. Jeg var på besøg for at høre om, hvordan det fungerer det her code of care samarbejde, hvordan er de at arbejde sammen med, og også hvilke resultater de har skabt i forhold til småjobs. Hvad de havde lavet af initiativer, noget man skal gøre og noget man ikke skal gøre. Vi kan ligeså godt hjælpe hinanden, fordi vi er ikke konkurrenter på den måde. Og så valgte vi så i foråret sidste år at entrere med code of care omkring småjob-problematikken. Jeg brugte netværket blandt kollegaer heroppe på at lave en bruttoliste på 60 virksomhedsledere, som vi troede på havde det rette netværk, det rette hjerte-mindset og den rette position i virksomheden til at gøre en forskel i forhold til det her. Det er ikke sådan, at taskforce-medlemmerne skal løse den her problematik, der er ingen tvang på, at de skal ansætte nogle i småjobs, men vi skal bruge deres netværk og deres idéer i forhold til at finde ud af, hvordan vi gør det her. Så "små job med mening", som det jo slet ikke hed fra starten,

det er bare en lille del af den småjobsindsats, man har i Aalborg. Fordi den store del handler om, at de 150 udadgående virksomhedskonsulenter der er i jobcenterregi, de skal lære i dialog med virksomheder at sige, at arbejde koster penge. Engang fokuserede man på aktivering, så fokuserede man på praktikker og forløb, nu fokuserer man på lønnet arbejde. Så nu skal jobcentret være jobcenter lidt frækt sagt, ikke.

I: Så din vej har meget været inden for det private. Er det sådan generelt herinde?

F: Ja, det er gældende for alle konsulenter heroppe, du kommer fra det private, for ellers bliver du ikke taget seriøst. Det kan være svært nok at komme fra kommunen og levere gratis rådgivning i forvejen, så du skal komme fra det private.

I: Men det er så særligt her i Business Aalborg afdelingen?

SØ: Ja. Det efterstræber man jo også i jobcentret i højere og højere grad. Men de er lidt hårdere på overenskomster, så det kan være lidt sværere at matche den løn, du måske kommer fra i det private. I jobcenterregi er det en udfordring.

I: Og det er her med småjobs, det er så lidt en blanding af eget initiativ, at have hørt lidt ude fra, hørt fra andre osv.

SØ: Jamen det er jo virkelig et mix. Jeg kan huske jeg talte med Majbrit Iversen, beskæftigelsesrådmand. Da vi gik i gang, så sagde hun: "Jeg mødte code of care for flere år siden, og prøvede at sige det, men der var ikke nogle der greb den". Der skal jo være nogle, der på en eller anden måde griber den. Du skal bruge nogle penge til at gøre det, men du skal i høj grad også bruge en intern tovholder på det. Og det giver mening i min funktion. Fordi man kan sige, at jeg kan bruge en masse krudt på at tage sociale iværksættere, som typisk kommer den bløde del, pædagogverden eller noget og skal lære business. Eller jeg kan gå til business folk og prøve at udvide deres blødere dele, og der er mest volumen i den sidste. Jeg er der for dem alle sammen, men hvis vi skal lave nye initiativer, så giver det god mening at gå til etablerede virksomheder og søge at fremme det sociale ansvar der. Så får vi større volumen, end hvis vi starter forfra.

I: Ellers så det overordnede, som jeg gerne vil undersøge her, det er småjobs relation til 225-timersreglen. Om det skal forstås som et politisk initiativ, eller om det er et redskab, der kan stå for sig selv. Og noget af det jeg blev overrasket over i forgårs ved arrangementet [Erhvervsnetværk 9220: Små job med mening red.], det var jo, at den der 225-timersregel, den slet ikke blev nævnt.

SØ: Vi snakker ikke om den.

I: Men har i arbejdet småjobs tidligere?

SØ: Det er nok vigtigt, at du i den sammenhæng taler med nogle direkte fra jobcenteret omkring. Fordi selvfølgelig er småjobs-bølgen kommet i sammenhæng med 225-timersreglen i en eller anden form, men det er overhovedet ikke der, at vi har fokus. Det er rent min holdning til det, altså jeg tror på, at jobidentitet gør rigtig meget uanset hvad. Jeg kan godt personligt have det sådan, at jeg tror der er mange dårligere konsekvenser på 225-timersreglen, men hvis småjobs er en konsekvens af 225-timersreglen, så tror jeg på, at det kan give noget godt også. Men jeg kunne også godt have forestillet mig den tendens alligevel, for jeg tror også på, at den hænger sammen med konjunkturer. Vi kan jo tillade os nu – som virksomhedskonsulenter fra jobcentret, hvis vi taler på vejene af dem – og sige, at arbejde koster penge, fordi der er en helt anden efterspørgsel. Der begynder at blive mangel på arbejdskraft på en anden måde, vi har meget udenlandsk

arbejdskraft. Så spørgsmålet er, om der ikke var kommet lidt der alligevel. Men man kan sige, at det at 225-timersreglen findes vil nok komme til at betyde, at ydelsesdelen – altså der har vi stadigvæk en udfordring i forhold til modregningsdelen – det er fuldstændig uigennemskueligt, at se hvad man har tilbage til sig selv, og hvornår ens boligstøtte bliver ramt, og hvornår ens friplads ryger, det er fuldstændigt umuligt. Og der kan man sige, at fordi der så findes et politisk initiativ i form af 225-timersreglen, så tror jeg, at det vil fremme det interne arbejde i jobcentret, til forskel fra hvis det var rent konjunkturstyret. Det er et gæt.

I: en del af det her med tilknytning, det er også det her mindset med om man kun søger jobs af 37-timer. Hvor man så siger, at hvis der er nogle, der ikke er vurderet arbejdsmarkedsparate, så kan det så være at de kan tage et job af færre timer. Hvad med den del, er det også nyt, at man tænker på den måde?

SØ: Det er jo totalt nyt. Men det var jo også udtryk for en tendens generelt i forhold til vores arbejdsmarked, at der vil blive mere freelancekultur. Der vil blive flere projektansættelser, der vil blive flere sammensætninger på forskellig vis. Det handler både om arbejdsgivere, der ikke vil binde sig, men det handler i høj grad også om vores jobidentitet. Det er ikke lige det, der er tilfældet for en ledig nødvendigvis, men det siger jo noget om, hvor meget identitet der ligger i arbejdet.

I: Og så er der også den her del med, om det så skal være ude i det private. Det må vel gerne etableres offentligt?

SØ: Det må gerne etableres offentligt, men det er de private vi går efter, for det er de private, der har volumen til det. Og det er der forskellen for alvor kan ske, fordi at det her det handler jo om forhåbentligvis at komme hen imod noget, der bliver permanent. Og der skal væksten ske i det private. Men vi har også en småjobber her hos os. Fordi det er fint, at vi ved hvad det er vi taler om. Der vil jo være mange virksomheder, som aldrig har mødt de her mennesker. De kender dem ikke i deres private netværk. Det er typisk sådan, at du mænger dig med folk, der ligner dig selv. Og derfor vil der her ske det, at du møder nogle mennesketyper, du aldrig før har talt med.

I: Jeg glemte at spørge med om du kun har virksomhedskontakt eller også borgerkontakt?

SØ: Jeg har kun virksomhedskontakter. – Og det giver mig lige. Når vi ikke talte mere om 225-timersreglen til det her netværksmøde forleden dag. Så handler det netop om, at hele det her initiativ omkring småjobs - som nu hedder små job med mening, men som startede i taskforcen – den er styret af virksomhedsefterspørgsel. Og virksomhederne er jo temmelig ligeglade med, om det her det handler om en 225-timersregel. De går heller ikke op i, hvor mange penge den ansatte selv får lov at beholde osv. Det ligger et helt andet sted. De har nogle helt konkrete opgaver, det kunne være dejligt at få løst, men som de også kan leve uden ikke bliver klaret, hvis der skulle være ustabilitet af en eller anden årsag. Og så får de den kæmpe værdi det er, at se et menneske vokse i en organisation. Så de er slet ikke fokuserede på det, det er lige præcis derfor, at små job med mening findes. Det er fordi, man orker ikke mere papirarbejde. Man orker ikke mere, som bare handler om hjælp i virkeligheden. Et rigtigt job, det er styret af, at der er nogle opgaver at løse. Og det er det vi prøver at adoptere, bare i små job fordi så giver det mening. Vi taler så lidt som overhovedet muligt – jeg kan ikke engang svare dig på regler i forhold til 225-timersreglen, fordi det er slet ikke fokus. Og det oplever jeg faktisk heller ikke, at det er for de ansatte. Det er

egentlig mere det at høre til på en arbejdsplads og få et arbejde og kalde det et arbejde. Jeg spurgte hende der arbejdede her: hvad betyder det for dig med de penge du må beholde. Jeg ved faktisk ikke præcist, hvor meget det er, siger hun så, men det er heller ikke det vigtigste. Jeg er glad for, at det giver noget ekstra, men det er ikke det vigtigste. Det vigtigste for mig er at se et arbejde.

I: Det sagde hun også der i tirsdags, og det er jo interessant nok. Hvordan ellers med forskellen på det her med job og praktikker. Hvis i tager ud og opsøger forskellige dele, hvordan bliver i så mødt af virksomhederne. Praktikker er jo meget et tilbud til dem også, hvor man kan få gratis arbejdskraft i en periode, mens når de så skal betale for det, sætter i fokus på nogle andre ting?

SØ: Ikke en eneste gang er der nogen, der har sagt: hvorfor koster det her normal pris? Ikke en eneste gang. Nu kan man sige, at dem der sidder i taskforcen, det er måske heller ikke lige manden på gulvet altid vel. Og de er lidt langt væk fra den del der, men helt grundlæggende set så undrer de sig ikke over, at et stykke arbejde har en pris. Det gør de ikke.

I: Det giver mening.

SØ: Det giver jo mening. De gider jo heller ikke selv gå der gratis. Så kan man sige, at så findes der nogle virksomheder, som har praktikker inde som den faste del. De vil måske blive udfordret af det, men dem vi prøver at bringe i tale, det er jo i virkeligheden også dem, som måske ikke har så god jobcenterkontakt, altså som ikke er kommet i gang med det. Så gør vi det super let for dem. Fordi du kan jo få småjobs i direkte ansættelsesforhold fra jobcentret alt det du vil også. Her har vi bare gjort det endnu lettere. Så det er sådan lidt for nybegyndere for at sige, at socialt ansvar det er ikke så svært. Det er bare en faktura om måneden for 5 timer, og du vil blive lettet i dine opgaver.

I: Og der kan vel også stilles lidt andre krav formelt set. Praktikker, der er noget med, at de ikke må erstatte ordinære timer osv. Så der bliver måske et lidt mere naturligt løn- og arbejdsgiverforhold.

SØ: Altså det har aldrig været meningen, at de her småjobs de skal tage noget fra nogen. Hvis de skal tage noget fra nogen, så er det fordi, at de skal være aflastende. Man kan ikke forestille sig et eller andet firma, der er sammensat af rene småjobbere, der render rundt og gør rent f.eks. Altså det er socialt ansvar før det er opgaveløsning, og det er ikke noget, der skal erstatte sikre ansættelser. Vi skal være sikre på, at vi har fuld ro og orden med tillidsmandskab og sådan noget i det. Der er i hvert fald referatet fra Siemens, som har en stærk organisation, fordi at de er så store, at det var der helt ro omkring.

I: Fokuseret på det her "små job med mening", så er det lidt jeres eget initiativ, at ligge vægt på det her med mening og små job osv. Hvis man snakker om succeskriteriet – og nu hiver jeg 225-timersreglen ind igen, som nok ikke er en del af det. Men den ene del kan være at følge lovgivningen og få alle de borgere der bliver berørte i jobs, og den anden del kan så være, hvis man fokuserer mere på hvilke typer jobs, og om det kan føre til varig beskæftigelse, om det er noget der giver mening. Hvis man ikke får etableret nok, så er der jo nogle, der står til at blive trukket i kontanthjælpen og til at ryge ud af systemet, hvis det er ægtefæller. Hvis man skal snakke om succeskriteriet ift. det her?

SØ: Der skal du nok tale med dem i jobcenteret. Vi blander det slet ikke sammen. Vores allerstørste opgave lige nu - både i små jobs med mening for den opgave vi har taskforce

virksomheden og business Aalborg i den sammenhæng og jobcentret isoleret set. Det er at få virksomhedernes øjne åbnet for at man kan skabe et job på langt færre timer end 37. Det er i virkeligheden det vi skal have til – altså på en eller anden måde kan man sige, at man skal have genopfundet det ufaglærte jobmarked. Det er håbløst umoderne i en eller anden form,, men det skal vi faktisk, fordi man skal have lov til at starte med noget, man kan være med på, uanset hvilket niveau man kommer fra. Hvis man har et højt servicegen, og godt kan lide at gøre folk glade, så giver det mening, at man ordner i køkkenet, eller noget i den dur ikke. Så det er suverænt der fokus er fra min stol, men jeg sidder også i business Aalborg, jeg er her for virksomhederne. Jeg har flere gange i mit job siddet i en situation – jobcenteret lønner mig faktisk halvt, skal jeg sige – jeg har f.eks. siddet, hvor en socialøkonomisk virksomhed skal forhandle med jobcenteret omkring aftaler på forløb og pris osv. Der er jeg virksomhedens repræsentant, selvom jobcenteret betaler halvdelen af min løn. Jeg er altid på virksomhedens side. Dvs. i forbindelse med det her med småjobs, der fokuserer jeg hele tiden på: hvad får virksomhederne ud af det. Jeg fokuserer langt mindre på, hvad det systemisk betyder, fordi det er jeg fra min stol en lille smule ligeglad med. Altså for det skal give mening for virksomhederne, ellers så er det ligegyldigt. Og der er en tendens omkring stræben henimod større meningsfuldheder, der er en tendens henimod at fremme det sociale ansvar. Man snakker cirkulær økonomi, man snakker om de nye generationer, som i forhold til hvem de skal arbejde for, og hvem de skal købe produkter af, har nogle helt andre kriterier. Jeg tror ikke lige, at det har ramt Nordjylland endnu, men der vil komme mere af det. Så når jeg kigger på det. Så er det for virksomhedens skyld, fordi det giver en stærk organisation, at du har eksisterende medarbejdere, som har nogle opgaver, de er trætte af, og hvor de kan bruge sig selv bedre. De giver det over til nogle, som de så kan se, at de er med til at løfte, det giver mening. Og mening er noget af den største fastholdelsesfaktor i en virksomhed. Og fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft bliver et kæmpestort issue. Så det er mit fokus på det, så jeg ved slet ikke, hvad jeg skal svare på det, men jeg vil godt hjælpe dig videre ift. nogle i jobcenteret. Der kører jo hele det der Marselisborg, og da jeg var i jobcenterregi i 2015, der kørte man med et andet konsulentbureau, men der snakkede man jo virksomhedsvendt indsats, der var det det der var hovedbegrebet. Nu kalder de det bare Marselisborg, og det er jo hele det her med fra praktik til job.

I: Den der med, at du bliver betalt halv-halv, prøv lige at sige igen, hvordan det fungerer i praksis?

SØ: Mit job er en politisk vedtaget størrelse, hvor business Aalborg betaler halvdelen, og jobcenter Aalborg betaler den anden halvdel.

I: Så business Aalborg er egentlig ikke en del af jobcenteret?

SØ: Nej business Aalborg, er en del af borgmesterens forvaltning, vil ligge faktisk i en anden forvaltning, det andet hedder familie- og beskæftigelse. Og nogen gange er erhvervsfremmedelen jo også lagt hos eksterne spillere. I Aalborg der er business Aalborg, erhvervsafdelingen, en del af borgmesterens forvaltning, en del af kommunen. Og mine kollegaer, de er rent lønnet af business Aalborg, det er kun fordi at jeg har et beskæftigelseselement i det her med socialøkonomi, der gør at det er en deling. Så jeg arbejder i business Aalborg.

I: Når du så er ude ved virksomhederne – f.eks. som i forgårs – og får genereret nogle småjobs, sender du det bare videre så, til nogle andre der skal finde borgerne, eller hvordan foregår den del?

SØ: Man kan sige, at det ikke er mit job som sådan at sparke døre ind på den måde solo. Jeg er tovholder på taskforcen, som skal være vores inputsgivere til, hvordan vi gør det her på en måde, som virksomhederne gerne vil have det på. Så selvfølgelig tager jeg ud, hvis jeg har muligheden for at komme ud til et netværksmøde som i tirsdag, så tager jeg ud og taler sagen. Men dem der er allerbedst til at tale sagen, det er jo i virkeligheden de virksomheder, som har erfaring med det, og som der er større identifikation med, når de stiller op fra Siemens eller fra Aalborg Portland eller fra andre virksomheder med de ansatte. Så jeg har aldrig folk med. Hele konceptet i små job med mening det er, at vi har enteret noget fokus folkeoplysning – en afdeling under dem – som de så døbte jobfokus. Det er egentlig ikke noget vi siger så meget derude, men det er på vikarlovgivning, vi har lavet et mellemmandsbureau hos en anden aktør, fordi de er vant til at arbejde med mennesker, og fordi at de også godt ved, at de skal kigge mere henimod beskæftigelse, der bliver mindre og mindre projekter og mere og mere beskæftigelse. Så de har syntes, det var spændende det her, så de har lavet et bureau, der kører på vikarbureau Lovgivningen, men som ikke er et vikarbureau. Fordi det er jo socialt ansvar, før det er opgaveløsning. Så hvis du går ind på Små job med mening, så er det faktisk en hjemmeside, som vi sammen laver og som ligger i fokus folkeoplysning regi, og så er det rekrutteringskonsulenterne Marianne og Thomas, som de hedder lige nu, som matcher job og virksomhed. Dvs. de borgere, der kan få et lille job med mening – nu taler vi ikke småjob generelt, men små job med mening – de kommer nede fra job- og aktivhuset. Dvs. der har vi taget de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og sagt, at det er dem der kan komme ind af denne her bureauvej, alle andre jobcentergrupper, de skal tages i den direkte ansættelse hos jobcentrene. Så vi har taget de tungeste kan man sige, og sagt at det er dem, man kan få på bureauvis. For det der så sker, det er at jobkonsulenterne og rådgiverne nede i job- og aktivhuset, de henviser til små job med mening, hvor borgerne så er tilknyttet i fire uger, hvor rekrutteringskonsulenterne lærer dem at kende. Fordi vi må ikke have for mange til at gå i den mellemstation, fordi det her det skal jo være efterspørgselsstyret, og vi skal samtidig have lidt folk på lager, der kan tage en sag. Hvis så små job med mening, altså det her anden aktør bureau, de får en forespørgsel på nogen de ikke har, så går de jo bare tilbage til jobcenteret og siger: vi skal bruge en pedeltype. Så vi skal altid have nogen gående, der er klar og stadigvæk ikke for mange. Og det er jo det, der er balancen i det her. Fordi vi skal væk fra det der med, at her kommer Ole og her kommer Bjarne og her kommer Birte med i hånden, det er styret af efterspørgslen. Heroppe f.eks. der har vi en, der hjælper i køkkenet, hende fik vi ikke lige med det samme. Fordi vi havde nogle ønsker til, hvad det skulle være for en, for det passede ind i vores game heroppe, og for at vi troede på at vi kunne få en god relation. Så ventede vi nogle måneder til, at der kom den rigtige, det var bare sådan det var. Men det var jo nogle opgaver som vi i forvejen selv løste, og som vi også kunne klare også uden blev løst, så vi kunne jo godt vente et par måneder på det.

I: Hvis vi lige springer tilbage til det med fokus, er det rent privat drevet?

SØ: Fokus folkeoplysning er jo en daghøjskole, så der er jo noget folkeoplysningshalløj inde over det, men ja det er en selvejende institution. Det er en anden aktør. Det er en af de store anden

aktører vi har, det er også dem, der har Café Fair, som er den nok mest kendte socialøkonomiske virksomhed her. Så de har jo god erfaring med menneskedelen. Rekrutteringskonsulenterne der, har sørme også skulle lære det her med, at det er styret af efterspørgslen. For de er vandt til at arbejde med ledige, de er vandt til at undervise, de er ikke vandt til at være ude hos virksomhederne i den grad. Men der gør vi jo det, at vi bruger taskforcen, og vi bruger det jeg kan fra det private til at lære dem, hvordan gør man det.

I: Hvad er det helt nøjagtig at de supplerer med, som i ikke kunne finde inden for eget regi?

SØ: Når vi ligger det uden for jobcenteret, så får vi mulighed for at ansættelsesforholdet ligger i bureauet i stedet for at ligge ved virksomheden.

I: Så de slipper for papirarbejdet?

SØ: Det giver mindre papirarbejde. Det giver også en mulighed for, at de virksomheder, som har headcount, de har en regel for, hvor mange ansatte de må have. Portland og Siemens de har typisk mange vikaransatte, fordi de har en grænse for, hvor mange de må have ansat, og der dur det ikke, at en småjobber tæller ligeså meget som en udenlandsk ingeniør. Så de har brug for, at det er noget betale ind og ud, dvs. de har haft brug for, at ansættelsesforholdet lå et andet sted. Og det at ansættelsesforhold – det er jo slet ikke alle der er headcount, de fleste virksomheder har jo ikke noget på det – men de slipper for alt det papirarbejde, der følger med en ansat. Vi gør det let for dem. Det var det der var taskforcens krav, det skal være let administrativt. Så når ansættelsen bor hos job fokus, så kommer der jo også bare en faktura til virksomheden en gang om måneden. Ligesom en hvilken som helst underleverandør. Hvis det er ustabil i en periode; jamen du betaler kun for de fremmødte timer. Så håber vi selvfølgelig på, at virksomheden får mod på det, og at de får så god en relation, at de har lyst til at finde en rigtig ansættelse eller et fastere forhold på en eller anden måde til de her ansatte. Men man må også ligesom sige, at det her er nogen, der ikke engang er erklærede jobparate, så det er ikke bare lige til. Men det skal i hvert fald ikke være papirarbejdet, der gør at man ikke har mod på det her. Vi skal sørge for, at der er så få undskyldninger som muligt. Og så betaler jobcenteret lidt ekstra for, at borgeren er i det her mellembureau regi. Det er jo klart, for der er jo noget arbejde for de mennesker i de fire uger, og også fortsat i mentorskab, men lige nu der handler det om, at virksomhederne skal få øjnene op for småjob, og så gælder alle kneb. Det kan godt være, at det er en lille smule dyrere, men det er jo kun for en lille gruppe, og det er dem der er længst væk fra arbejdsmarkedet, så det kan man godt retfærdiggøre.

I: Hvis vi lige skal runde det med borgerne af. Noget af det som jeg har tænkt over med potentialer – nu siger du at det er nogle, der typisk er ufaglærte og står meget langt væk – det kan vel i princippet være hvem som helst. Det kan være en meget differentieret målgruppe de her langtidsledige, også nogle der har været syge osv. Tidligere kan de have lavet en masse forskelligt. Jeg tænker, om det her med matchmaking, og se hinanden an fase ikke kan køre bedre inden for det her, hvis man laver en ordentlig forberedelse, man kører i længere tid, man får det her mere naturlige forhold. Hvordan tænker du med det ift. f.eks. praktikker?

SØ: Altså de fleste af de her mennesker, de har snakket rigtig meget med jobkonsulenter og andre projektmedarbejdere, de steder de har været og arbejdsgivere i de praktikker, de har været. Jeg tror noget af fordelene, der faktisk er i det her, det er at det her ikke handler så meget om

personlig udvikling, det handler om at løse nogle helt konkrete opgaver, som man godt tør, fordi de netop er i en genre, hvor at det kan vi alle sammen finde ud af eller relativt let lære. Så jeg tror også, at det her det er lidt et fristed for alt det snak, der ellers vil være. Man kan sige, hvornår kender man hinanden godt nok? Jeg tror på, at man lærer hinanden at kende på virksomheden i relationen, og jeg tror ikke, at det er så vigtigt, om man er direkte ansat, eller om man kommer af den her vej på. For de personer vi taler om her, der handler det om at få en fod inden for og lykkes med nogle opgaver, som nogen vil betale noget for, fordi det har en værdi. Og så kan det jo få varighed af den vej. Man starter med 13 uger, og så kan det forlænges med 13 uger eller mere, og så snakker man jo, at på et tidspunkt er de jo ikke mentorkrævende på samme måde – ikke mentor forstået som jobcentermentor, men den støtte som jobfokus rekrutteringskonsulenterne giver – på et tidspunkt så bliver den jo mindre nødvendig, hvis småjobbet er vellykket. Og så er det jo mindre farligt at overgå til egentlig ansættelse, når man når dertil. Svarede det på dit spørgsmål?

I: Jeg vender lige tilbage til den, fordi nu var jeg lige gået videre. Vi kan lige tage det her med modregningsregler. Når de kommer ud og kører i det her forløb, så får de løn for det. Noget af det jeg tænkte over, da jeg læste om det i første omgang, det var, at det står som en af grundene til den her 225-timersregel, at det skal kunne betale sig at arbejde. Og det næste man så støder på, det er, at det nærmest ikke kan betale sig, fordi at de får samlet 26kr. Hvis man skal snakke om de årsager til den her høje modregning, har du så nogen idé om, hvorfor man kører det på den måde?

SØ: Jeg snakkede med hende vi havde ansat her. Hun sagde, at det kan godt være, at det ikke er meget, men for mig er det faktisk meget. Det skal siges at hendes udgangspunkt, det er uddannelseshjælp, og hun har jo ikke en masse børn og en masse et eller andet, der gør, at hun får en masse støtte der. Det kommer jo an på udgangspunktet. Jeg havde mit water moment her i morges, hvor jeg sådan tænkte, mon egentlig jobcenteret er gode nok til at lære folk, hvor mange timer de skal have til hvilken takst, før de er ude af systemet, for det tror jeg ikke. Jeg prøvede engang, da jeg arbejdede i det der projekt, så var der en af de knægte jeg har her, han ringer om morgenen, så siger han: fortæl mig lige, hvorfor jeg skal bruge 66 kr. på at komme med en bus ud til dig og komme hjem igen. Det skal du, fordi ellers så bliver du trukket 264, siger jeg så. Okay siger han, vi ses lige om lidt. Og jeg tror faktisk ikke, at han var vant til at få sat tal på så direkte. Fordi ydelsen er bare et eller andet man får. Man får den ikke brudt ned, man får den ikke sat op i forhold til, hvad koster en energidrik, eller hvad koster det at blive væk, eller i forhold til en bus. Jeg tænkte faktisk her til morgen, jamen mangler vi i højere grad at lære folk, hvornår de rammer punktet for selvforsørgelse, for jeg tror ikke, at de ved det. Hvis du har været 5 år væk fra arbejdsmarkedet, du får boligstøtte, du får friplads, du får alt muligt. Jamen hjælp mig da lige til at forstå, hvad der skal til, før jeg ikke hører til i systemet, jeg tror ikke, at de ved det. Tilbage til dit spørgsmål, som jeg næsten ikke kan huske nu, men 26 kr. Hende der arbejder her hos os hun sagde, at for hende var det mange penge, men hun sagde: det er ikke derfor jeg gør det. Og [Navn] som du mødte forleden dag, hun har haft det samme. Altså jobidentiteten vejer mere end pengene. Men det ved man nok først, når man kommer i gang. Om man er vellønnet i et job. Så på en eller anden måde er det vigtigt, at der er et spænd der. Jeg var faktisk i tvivl om på et tidspunkt, om virksomhederne ville reagere på, at forskellen ikke var større. For den er jo ikke særlig stor.

Dvs. okay, er det så i virkeligheden virksomhederne, der render og betaler systemets omkostninger? Der er aldrig nogle, der har sagt det, men jeg har tænkt det på et tidspunkt. Nu kommer du ud, og så får du så et lønnet job, og hvor ryger de penge så hen i forhold til en modregning?

I: Men hvad tænker du om det, giver det sådan mening? Det er jo politisk bestemt, men jeg tænker når jeg læser det; det skal kunne betale sig at arbejde, men man får nærmest ikke noget for det. Det virker noget modstridende på en eller anden måde.

SØ: Vi har aldrig fokuseret på den økonomiske del i det, hverken i forhold til mennesker eller i forhold til borgerne. Der ligger en klar aftale i forhold til små job med mening delen om, at de skal være økonomisk præparerede, inden de rammer Job Fokus. Job Fokus har ikke noget på den økonomiske del, det er deres ydelsesrådgivere, der stadigvæk har det ansvar. Men vi har en udfordring ift. hvis småjobs skal blive stort, fordi det er jo en individuel kalkulation hver eneste gang, hvor der kan være mange - i hvert fald noget med institutionspladser og noget med boligstøtte – jeg ved ikke, hvad man ellers kan få tilskud til, men der er i hvert fald nogle ting. Jeg ved også, at der er nogle i små job med mening som er stoppet, fordi de ikke kunne overskue den økonomiske del. Der ligger en regel i små job med mening om, at lønsedlen fra job fokus skal være ydelseskontoen i hænde til d. 20, og ellers så kan de tilbageholde hele kontanthjælpen. Og det har der faktisk været et eksempel på ikke, og så begynder det at være en rimelig dårlig forretning, hvis de tilbageholder hele kontanthjælpen på baggrund af noget, der egentlig skulle give dig ekstra og give dig jobidentitet. Så vi har et ydelsessystem, som skal smidiggøres, hvis det her skal blive rigtig godt og skal være noget alle tør. Jeg har også hørt om nogle, der ikke har turdet sige ja til et fuldtidssommerferiejob på renovationen med at køre skraldebil eller noget andet, fordi de ikke kunne overskue at melde sig ind i kontanthjælpssystemet igen med alt det papirarbejde der så ville ligge efter sommerferien. Fordi de vidste udmærket godt, at det kun var for en 2-3 måneders periode. Det er jo skræmmende. Jeg ved ikke om 26 kr. er nok. Jeg har ikke i forhold til dem, der har været ansat eller i forhold til virksomhederne stødt på nogle snakke om økonomien overhovedet.

I: Hvis alternativet, det er ingenting så har det jo også altid en værdi. Men man kan forestille sig, at hvis man lige pludselig regner med, at man får 100 kr. i timen, at der måske er nogle, der vil blive ramt af en spand koldt vand i hovedet.

SØ: Der tror jeg, at jobcenteret er gode til at sige, at det her er ikke noget, du bliver rig af, men der er en lille gulerod til dig. Og alternativet vil jo tit være en praktik. Jeg synes også, at der er et vigtigt issue omkring det her, som ligesom handler om, at hvis man nu har et småjob, skal man så rende rundt i praktik alle de andre timer på den anden side af det, eller hvad skal man så? Eller bliver man i så fald "fredet" fra den del. Fordi der ligger jo ligesom en grundregel om, at man altid skal stræbe efter 37 timer, og der vil jeg godt tillade mig at problematisere, jamen skal man altid det? Fordi i min verden, der er betalte timer før alt. Og vi skal være sikre på, at der er overskud til de betalte timer, og at der er fokus på at få de betalte timer til at vokse.

I: Man kan også hurtigt forestille sig, at hvis man har halv-halv praktik-lønnede timer, og man løfter sine kompetencer, at praktikken så hurtigt bliver noget af det samme, så svarer det egentlig bare til, at du får halvdelen i timeløn.

SØ: Jeg kan rigtig godt lide, at vi har cleancut i små job med mening, fordi der kombinerer vi aldrig med praktik. Det har vi i hvert fald ikke gjort indtil videre, altså med praktik udover. Jeg tror heller ikke der er nogle i det regi, der er startede i praktik, de har fået løn fra dag ét i små job med mening. Sådan vil det ikke nødvendigvis altid være, når jobcenteret snakker ordinære timer i den direkte ansættelse.

I: I de STAR pjecer der er sendt ud, der ligger de i hvert fald op til, at man kombinerer det

SØ: Det er jo også det, som jobcentret skal. De skal jo kigge på alle deres praktikker nu, og så skal de sådan kritisk spørge til, kan virksomhederne køre uden det her eller ej.

I: Hvis vi lige hopper tilbage til det før jeg kom i tanke om. Har i nogle resultater indtil videre, eller hvor nyt er det det her med små jobs. Hvis nu man vejer det i forhold til de andre tilbud?

SØ: I små job med mening i den her task force del. Der er der skabt 15 småjob, og 8 af dem er i gang nu. Det er cirka en 50 pct. succesrate i forhold til, at de faktisk holder det her småjob og lykkes i det. Som du hørte i tirsdags, så er der en der er blevet indlagt på psyk., så er der en der ikke kan overskue de økonomiske konsekvenser, så kan der være et dårligt match. Men 50 pct. i forhold til de mennesker vi taler om her er slet ikke så dårligt.

I: I forhold til at skulle blive direkte selvforsørgende, det er ikke der man er?

SØ: Nej, det er ikke det det handler om?

I: Pga. borgerne, eller fordi det er nyt

SØ: Jeg tror ikke, at der er nogle af dem i småjob, som er blevet selvforsørgende endnu, ikke mig bekendt.

I: Tror du, at de har muligheden for det?

SØ: Jeg tror på, at det her det er vejen til, at det får man mod på. Det er det jeg hører. Altså, det er jo kvalitativt, men det er de tilbagemeldinger vi får. Jeg ved at man i forhold til en af dem ude på Portland havde snakket lidt med det facility service firma, de har eksternt på, om han måske skulle i praktik i det med henblik på ansættelse. Fordi han jo kendte de gutter, der gik derude i forvejen. Det ved jeg, at der har været snak om. Nu er det så også fordi Portland er headcounter.

I: Man kunne jo godt forestille sig en eller anden borger, der f.eks. har dårlig ryg og ikke kan arbejde lad os sige 15 timer om ugen. Så vil det måske også være meget oplagt, men det er ikke dem det sådan primært rettes mod?

SØ: Nej for de skal jo i fleksjob. Hvis man ved, at det aldrig bliver 37 timer, så skal du i virkeligheden visiteres hen imod noget andet.

I: Og det lykkes sådan almindeligvis? Det kan jo være svært at vurdere

SØ: Det er rigtig svært at vurdere

I: Men i har ikke nogle dårlige historier med nogle, der er startet i småjobs, hvor det så har vist sig, at det er slet ikke der, de skal være?

SØ: Nej jeg har ikke hørt om det – det er jo job fokus folkene der er tættere på de enkelte mennesker der, fordi jeg kender dem jo som sådan ikke som andet end cases gennem virksomheder. Men nej jeg har ikke hørt om det. Jeg har hørt, at der er nogle, der ikke har været klar, og så er de røget tilbage til jobcenteret. Og nogle der ikke kunne overskue økonomien, så er der en der er blevet indlagt. Men jeg har jo set f.eks. ude på Portland med [Navn], du mødte den anden dag, hvordan de hos Portland ser, hvordan de kan hjælpe hende videre. De begynder at

tænke over: kan vi have hende i en elevplads på et tidspunkt. De begynder jo at udvikle på den her person gradvist så hun får det bedre.

I: Og noget der var interessant i den sammenhæng, det var at personen fra Portland, han spiller jo også en kæmpe stor rolle der. Så meget afhænger også af, at man lige får fat i de rigtige personer.

SØ: Det er også det, han siger i videoen. Man skal have nogle, der har hjertet med i det her, man skal have nogle vil hjælpe med de her ting, men dem findes der heldigvis mange af. Det er faktisk meget sjovt at lige præcis Peter – i starten der var en af de andre taskforces; han har en ejer ledet virksomhed på 50, meget sådan familievirksomhedsagtig – han var bange for de store virksomheder i starten. Han tænkte: de er bare nogle kommercielle svin, de har ikke hjertet på det rette sted og så møder han Peter. Og de to har faktisk fået en rigtig fin relation qua den her taskforce, hvor de har brugt hinanden i andre sammenhænge. Fordi man kan ikke bare sige, at her er en stor kommerciel virksomhed, og derfor er folk kun interesserede i penge. Sådan fungerer verden heldigvis ikke.

I: Der kan vel også være mange forskellige ledere, før man ender op på det der niveau

SØ: Præcis, men der er ingen tvivl om, at man skal finde dem, som synes, at det her det er spændende.

I: Hvad med det her med det sociale ansvar, code of care osv. Er det kun møntet på småjobs?

SØ: Det er det indtil videre. Vi snakker nogle gange lidt om, jamen skal taskforcen udvides til nogle andre opgaver, skal der laves nye taskforces med andre problematikker, fordi det vi har lært, det er, at det giver mega god mening, at finde nogle virksomheder der fortæller os, hvordan de gerne vil have det, for at det fungerer for dem. Det er jo helt almindeligt styret efter, hvem kunden er. Lad det være efterspørgselsstyret. Så man kunne godt forestille sig, at man lavede andre taskforces, eller at man udvidede taskforcen. Til næste møde i maj skal det holdes ude ved bentax kaffe, og han er i forvejen god til at tage folk på kanten af arbejdsmarkedet med, men han vil hellere ansætte dem selv, han gider ikke det her bureaufis. Han kunne godt tænke sig, at lave en gruppe af virksomhedsledere der træner jobkonsulenter i at blive gode jobkonsulenter. Altså forstå hvordan virksomhederne tænker. Han har en opgave med det, som han gerne vil have, at vi bruger krudt på i taskforceregi. Han har sådan et spørgsmål som, jamen hvad nu hvis det ikke er bureau, hvordan kan vi ellers hjælpe jobcenteret. Og det har han så også nogle forslag til. Så vi ved det faktisk ikke, fordi taskforcen er enormt processuelt. Det bliver meget noget med, jamen hvad er det medlemmerne byder ind med, hvor er vi nu. Selvfølgelig er jeg tovholder på det, og vi skal jo sørge for, at vi får skabt tilpas mange småjobs, men vi er også nødt til at høre efter, hvis der er nogle der siger: hvad kan vi gøre ellers ud over bureau, jamen så lad os da gribe den. Så jeg kan faktisk ikke svare dig, jeg ved ikke, hvor lang tid den kommer til at køre. Jeg tror vi får lidt en udskiftning af noget besætning nu, fordi setuppet er oppe at køre, og der er nogle typer, som bare er igangsættertyper, de gider ikke den her videre – altså nu er de kommet med deres idéer, og så er de videre. Det er også okay, at direktøren fra den første private virksomhed her, han siger at: nu har jeg brugt et år her i taskforce regi, nu smutter jeg. Det synes jeg faktisk er helt okay. Han var med, og det skal man være glad for.

I: Jamen det handler vil også meget om, at de lige vil prøve det. Nu snakker du meget om det her med efterspørgsel, og det kan man jo nok forvente lige for tiden, at der er lidt ekstra af under

højkonjunktur. Sådan generelt, kan det falde til jorden lige pludselig, hvis der kommer lavkonjunktur, og der ikke er nogle der gider deltage i det. Nu hiver jeg 225-timersreglen ind igen. Et centralt spørgsmål jeg har er, hvis nu der kommer en rød regering til afskaffer den igen. Hvordan tænker du holdbarheden er af de her indsatser? Er det noget midlertidigt, eller er det starten på noget mere permanent?

SØ: Jeg tror faktisk at den her tilgang om, at jobcentret snakker job, jeg tror, at den kommer til at vare uanset hvad. Jeg tror at forskellen på rød og blå i den sammenhæng mere handler om, om man lovgiver på det. Altså mindsettet omkring. Det er nok mere ud fra et identitetsspørgsmål, hvis man snakker rødt i den her sammenhæng, men det er jo også det jeg har oplevet, er det vigtige.

I: De afskaffede den sidste regel, det er derfor, at jeg siger det her. Med 450-timersreglen.

SØ: Jamen hvad sker der, hvis den regel ryger? Det er svært, fordi at jeg har aldrig – de ansatte som jeg har mødt, de har aldrig selv vægtet den regel. Og nogle af dem jeg har været tættest på, det har jo så også været nogle af de par stykker, som vi undtagelsesvis har, som kommer fra uddannelseshjælp, og så kommer forklaring naturligt nok fra det. Jeg har faktisk mere mødt reaktioner i jobcenteret, som har været sådan lidt; hvorfor er det ikke en bredere skare af borgere i jobcenterregi som må gå bureauvejen. Hvorfor skal de egentlig have den direkte ansættelse? Det har faktisk mere været efterspørgsel den vej fra, jeg har mødt. Jeg ved ikke, hvad der kommer til at ske

I: Det var også oppe at vende i forhold til dagpengemodtagere. Men den har jeg lidt forstået som, at det gik i sig selv, der var nogle regler med, at de nærmest fik frataget dagpengene, hvis de begyndte i småjobs. Jeg ved ikke om man fik lavet om i det igen.

SØ: Problemet er jo, at man udregner dagpenge på baggrund af de seneste jobs. Så det er også et spørgsmål om, hvilken løn man henter ind der. Så der er stadigvæk en udfordring mig bekendt. Men så er vi jo heller ikke i afdelingen for socialt ansvar længere. Når det er dagpengemodtagere, så er det noget andet.

I: Men der kunne vel godt være en, der gik ned med stress f.eks. og ikke kunne overskue det, så kunne det være en måde at bibeholde en arbejdsmarkedstilknytning.

SØ: Ja, sådan nogle syge-dagpengesager og sådan, det ville være lidt noget andet. Men det er slet ikke der, hvor jeg har mit fokus. Jeg har mit fokus på dem, der er sværest at få ind. Jeg ved ikke nok om det. Jeg ved fanme ikke, hvad der sker. Det er faktisk også lidt specielt at sidde i en kommune, som traditionelt set har mange interne beskæftigelsesprojekter fra en rød tid – det er vi stadigvæk, det har vi været i 100 år, det ved jeg godt – men der sker jo lidt der, kan man sige. Fordi der bliver snakket mindre og mindre aktivering, og så er det stadigvæk det vi er kendt for. Der er lidt spænding der. Jeg ved ikke hvad der sker, hvad tror du, at der sker?

I: Jamen jeg har meget tænkt det som, at det hænger sammen de to ting. Men jeg synes jo, at det er interessant, fordi der er et potentiale i det. Jeg kan også se mig selv i det, hvis jeg kommer ud og bliver ledig, så det her med job og praktik, jeg ser også selv en forskel.

SØ: Men så er vi også tilbage ved det her med, hvor stort det økonomiske incitament skal være for det og også jobbet i sig selv.

I: Jamen også det med identiteten. Og der er det med at blive mødt med krav. Nu var jeg selv i praktik her i et halvt år, og det er sådan lidt rammesat ud fra, at så er der nogle ting man ikke kan, fordi sådan er reglerne.

SØ: I de 10 måneder jeg havde i jobcenteret, der lærte jeg rigtig meget. Jeg lærte at dem som jeg var tydeligst over for og satte krav i forhold til, det var dem, der kom til at bevise mest. Der var en på et tidspunkt, der var i praktik i en Rema et sted, så siger jeg: jamen hvordan går det med praktikken; Jamen jeg har ikke rigtig været der; Jamen hvorfor ikke? Sådan lidt tøvende undskyldninger. Så siger jeg: jamen så bliver du jo trukket; Okay, siger han så bare. Så et stykke tid efter så siger han: Du gjorde det fanme; Jeg siger, hvad gjorde jeg?; Jeg er blevet trukket; Ja siger jeg så, kan det overraske?; Det er jeg bare aldrig blevet før, siger han så. Han har prøvet det der mange gange, hvor han så er blevet holdt hånden under af en eller anden rådgiver i forhold til en timeseddel et eller andet sted fra. Jeg havde det med en anden en, som var i facilitetsbehandling og skulle rense de der ting hele tiden. Det var et pige-pige par. Så hun var egentlig den ikke gravide, så hun var med som det der normalt ville være faren. Hvor jeg så siger: hvis det var på en almindelig arbejdsplads, så ville det koste – altså man kan ikke bare tage af sted til de der ting. Så sådan er det. Så jeg sammenlignede hele tiden med, hvordan man opfører sig på en arbejdsplads. Hun ringer en morgen og siger: Jeg har det ikke så godt; Okay, hvornår havde du det sidst ikke så godt; Forleden dag; hvad skete der så?; Jeg blev hjemme; Okay, fik du det bedre der?; Nej, det gjorde jeg ikke; Jamen skal vi så ikke bare sige, at vi ses om lidt? Altså, de bedste resultater fik jeg faktisk med dem, jeg stillede krav til. Og det er det her også. Fordi krav er i familie med forventninger og tillid. Krav ligger op af ansvar og forventning og tillid. Og det er det også at have et lille job med mening. Altså at have et job, jamen så er der forventninger. Fordi det har en betydning. Så krav er ikke nødvendigvis dårligt, fordi det er jo udtryk for, at der er en værdi bag det, der bliver gjort.

I: Det kan også ligge op til lidt afrundende spørgsmål. I forhold til indsatser over for borgere, det her med om man skal have et mere helhedsorienteret perspektiv eller et jobrettet fokus. Man kan læse om nogle borgere, der mener selv, at de egentlig kommer længere væk fra arbejdsmarkedet, hvis de kommer ind i et forløb for tidligt, fordi de ikke er klar til det og måske bryder sammen. Hvordan opfatter du det? Målet mellem borgernes livskvalitet og det her med at få dem i selvforsørgelse og egentlig ud af systemet igen.

SØ: Det der er super svært i det her, det er, at vi snakker om mennesker i kasser. Og det er man selvfølgelig nødt til at gøre i en eller anden form i et samfund. Men hvor handler det her system bare enormt meget om, hvem man møder på sin vej. Altså møder man en super Peter fra Portland, som giver én en chance, møder man en super projektmedarbejder i et eller andet projekt. Møder man en rigtig god rådgiver, altså der er enormt meget timing i det her. Jeg tror meget på motivation. Jeg tror meget på, at man skal gribe den motivation, som folk de har. Og samtidig så tror jeg på, at man i det system som borger skal forstå, at det handler ikke altid om, hvad man har lyst til. Mit første job i den her verden, det var heller ikke det, jeg gerne ville lave, eller det jeg laver nu. Jeg har også arbejdet på en tankstation. Jeg har også arbejdet som hjemmehjælper. Jeg har også lavet alle mulige ting, som var et arbejde til en løn. Og af den vej fandt jeg ud af, hvilken uddannelse jeg troede på var rigtig for mig, hvilken vej jeg troede på var

rigtig for mig. Jeg har også i forhold til min karriere slået op med noget, som var super fedt, og som alle misundte mig, fordi det ikke var rigtigt for mig. Jeg tror på, at man skal starte et sted. Hvis man sammenligner med den der flygtninge ting, der var på et tidspunkt - på et tidspunkt troede man jo på, at Aalborg skulle have rigtig mange – og jeg kan huske nede omkring Vejle området, der de her branchepakker. Og det var der stor ståhej omkring, og andre der hyldede, at man tog 6 forretningsområder og sagde, okay dem her er der mulige jobs inden for, der er relativt god vækst, her har i en chance for at blive selvforsørgende. Det synes jeg egentlig gav mening, fordi jeg ved også godt, at hvis jeg tager til et andet land, så bliver jeg ikke socialøkonomisk konsulent. Så bliver jeg det, jeg nu kan i forhold til en efterspørgsel. Og det er slet ikke det samme som, at man skal være ligeglad med mennesker. Slet ikke, men jeg tror på, at det at opleve værdi, og det at kunne forsørge sig selv er en god basis for rigtig mange ting. Så er der nogle der er klar til det, og nogle der ikke er klar til det. Så er der nogle, der er klar til det i miniformat, og det er det vi kan gøre nu med små job med mening og småjobs i det hele taget. Jeg mener på ingen måde, at det erstatter arbejdet omkring hverdagsmestring, hvis det er det, der er udfordringen, arbejdet med samtaler hvis det er nogle psykiske ting eller medicin, eller hvad det nu måtte være. Slet ikke sådan at forstå fordi job er ikke alt, men job er noget, og det er meget.

I: Så det skal opfattes som supplerende redskab?

SØ: Jeg tror det. Jeg vil være rigtig ked af, hvis vi stoppede i systemer med at arbejde med mennesker, og vi troede, at jobbet det var løsningen på alt. For du kan ikke forvente af virksomheder, at de kan løfte den opgave, det synes jeg bliver for meget. Og så bliver det for besværligt, og så takker de nej. Vi er nødt til ligesom at skære den og sige, hvor ligger hvad henne. Fordi du er en verdensklasse logistikchef, så er det altså ikke sikkert, at du er en skidegod pædagog. Det kan godt være, at du har nogle human skills, der kan være noget rigtig godt, og som man kan læne op ad de opgaver, som der måtte være, men det kommer jo an på, hvor vi er. Jeg kan godt være en lille smule bekymret i forhold til, sådan hvordan folk sådan generelt har det i det her samfund. I forhold til, hvis opgaver er det så at få styr på det, og hvilken vej gør vi det. Jeg lyder enormt blå, når jeg sådan sidder og snakker. Det er bare sjovt, fordi det synes jeg egentlig ikke, at jeg er. Men jeg tror altså heller ikke på sådan noget nuller puller og hovedet på skrå, det tror jeg ikke på.

I: Nej det er det, det behøver ikke altid være enten eller.

SØ: Nej, det er nemlig ikke enten eller. Jeg plejer faktisk at sige i forhold til mit job – min far er socialdemokrat. Han sagde altid til mig, da jeg var lille. Dem til venstre de tænker med hjertet, og dem til højre de tænker med pengepungen. Så tog han sig sådan mod hjertet. Det er jo ikke et enten eller. Hele mit job er jo i virkeligheden kombinationen. Hvordan forener vi penge og hjerte? Og så har vi så en miljømæssig situation, en social situation, en alt mulig situation, der gør, at der også er blevet penge i at tænke med hjertet.

I: Jeg blev noget overrasket over nede i beskæftigelsesforvaltningen i Aarhus, at der har de en meget skarp opdeling mellem beskæftigelses- og socialforvaltningen på trods af, at de sidder på hver deres etage, de skal bare lige gå ned af trapperne. Der tænkte jeg, at der var nærmest fuldstændigt fravær af socialt fokus, og virksomhederne kun nr.1 osv. Så snakkede de som om det her med, at man ser virksomhederne som det vigtigste for livskvalitet og sådan. Men ellers så

kørte de også en masse ved siden af med samskabelse. Det skal man lige have forenet, men der er måske også noget samskabelse i at inddrage virksomhederne.

SØ: Vi har lavet et samskabelses fuck up ved ikke at snakke med de folk, det handler om i vores task force regi. Der har vi jo lavet et privat-offentligt samarbejde, men de folk det handler om, har vi jo ikke haft til bords. Men dem kan man sige, at nu bruger vi selvfølgelig [Navn] osv. Nu lærer vi dem jo at kende, men vi har jo egentlig sprunget et væsentligt led over i vores samskabelse dengang vi gjorde det, det er der slet ingen tvivl om.

Bilag 3, R1

R1: Jeg er 56, jeg har været rådgiver siden 2014 og er uddannet via Aalborg Universitet. Tidligere der har jeg uddannelse som social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent og så rykket den op til at blive socialrådgiver. Og min interesse har altid ligget inde omkring beskæftigelse, og der er rigtig mange områder, man kan komme ind omkring. Pt der sidder jeg med det her, det har jeg gjort i 4 år. Og det finder jeg yderst spændende, fordi der hele tiden kommer noget nyt. Bl.a. den som du snakker om, 225-timersreglen. Det er ikke en vi bruger så meget i vores hus, fordi de fleste borgere vi har i vores hus som er aktivitetsparate, de har andre problemstillinger ud over ledighed. Men der er selvfølgelig nogle af vores borgere, som vil være i stand til at kunne bestride et job på 5-6 timer, som er det gennemsnit, man har regnet ud på årsbasis, man skal have om ugen for at opfylde de her 225 timer. Det er hvad jeg har læst mig til. Så det er ikke noget, der fylder så meget i min hverdag. Det tænker jeg, at de fleste folk som er herinde ved os af borgere, de er fritaget for 225-timersreglen.

I: Så du har været inden for det offentlige hovedsageligt?

R1: Ja. Jeg har haft 5 år inden for det private som social- og sundhedsassistent, men ellers så har det været det offentlige, jeg har arbejdet for.

I: Og du havde så været i den her stilling i 4 år?

R1: Ja, det har jeg

I: Men arbejder du med småjobs så?

R1: Ja, det gør jeg. Jeg henviser nogle af mine borgere dertil, og det er ud fra, at jeg faktisk tænker, at vi har jo en del borgere, som fordi de har problemstillinger ud over ledighed - så er det gerne noget fysisk eller psykisk, det kan selvfølgelig også være nogle sociale problemstillinger –men så det sagt, så kan de jo stadigvæk godt have en arbejdsevne i sig, fordi vi sidder jo og laver en udredning i forhold til, kan folk være berettiget til et ressourceforløb eller evt. fleksjob. Og fleksjob så har du jo nogle arbejdsevner og også noget effektivitet i dig. Og nogle af de borgere jeg har, tænker jeg godt kan opfylde de her småjobs ved at være afsted måske 3-4 timer om ugen og så faktisk være fuldt effektive i de timer. Og jeg har også borgere, der kommer ind og siger: jamen det eneste jeg har behov for, det er et arbejde. Jeg har bare behov for at tjene nogle penge. Og så tænker jeg, at den samarbejdsaftale vi har lavet med - fokus folkeoplysningen tror jeg der står for det – jeg kan henvise borgere derned, og så kan de få et lille boost dernedefra også i forhold til bekræftelse, og man får lavet CV, og man får udarbejdet en ansøgning. Og så forsøger de jo at lave et match ud fra de kompetencer, som folk har. Og mange af de borgere jeg har, de har været væk fra arbejdsmarkedet i rigtig mange år. Så jeg tænker også, at det er et rigtig godt sted at starte med om det er 3-4 timer, eller om det er 5 timer, eller det er 15 timer. Men det at skulle gå fra at have været ledig måske i 8-10 år og så lige pludselig skal ud og arbejde fuld tid i 37 timer, det tænker jeg, det er rigtig svært for mange mennesker. Så hvis man kan arbejde sig op lige så stille og roligt med få timer og så – hvis man kan være så heldig, at det firma der starter med en i få timer så har lyst til at ligge timer oven på – så tænker jeg bare, at det er en skidegod situation for den enkelte borger.

I: Men du sagde det her med, at de fleste de var undtaget, hvordan skulle de forstås? At du har en lille gruppe der måske er lidt stærkere?

R1: Jeg har nogle, som har nogle timer, som har en ansættelse på omkring 17 timer, hun er ikke undtaget, hun er selvfølgelig omfattet af timerne. Så har jeg nogle som har haft noget selvstændigt ved siden af, kan man sige, de har en eller anden egenskab i forhold til noget, de kan sælge til en kunde, og så tjener de jo nogle penge ved det. Jeg har også haft en, som havde noget rengøring i nogle timer, hvor at der gik vi sådan og regnede lidt på det: vil han være omfattet eller ikke omfattet alt efter, hvor mange timer han havde. Så jeg har haft en 3-4 stykker, jeg har kunne fritage for det.

I: Altså fra 225-timersreglen?

R1: Fra 225-timersreglen. Så jeg tænker at de folk – eller det ved jeg – at de folk, der er mest omfattet af det, det er dem, der er nede i jobhuset, som er reelt ledige – 100% kan man sige.

I: Har du noget overblik over, hvor mange der er undtaget her i huset.

R1: Det har jeg ikke nogen anelse om overhovedet

I: Hvordan med proceduren når de bliver undtaget, hvem er det, der sidder og vurderer det?

R1: Det gør jeg. Der har jeg myndighedsrollen i forhold til det.

I: Det kunne være et spændende sted lige at starte og høre noget om, hvor klare retningslinjerne er for det, hvordan du opfatter det?

R1: Jamen jeg synes jo egentlig, at de er meget klare. Som jeg har forstået det ud fra det lovgivningsmæssige, så synes jeg, at det er let nok at forstå, i hvert fald i forhold til den måde, jeg skal forholde mig på. Nu sidder jeg jo ikke med ydelsesdelen i det, jeg sidder jo med, om folk er fritaget eller undtaget, eller hvad de er ikke. Og den procedure jeg har, det er selvfølgelig, at jeg skal råde og vejlede den enkelte borger om, hvad omhandler det så for dig, og hvilken betydning har det for dig, om du er undtaget eller ej.

I: Det er fordi, der har været nogle artikler om – jeg har ikke lige tallene, så jeg kan kaste dem på bordet – men at der faktisk har været stor variation imellem kommunerne, mellem hvor mange der bliver undtaget. Altså hvor man tænker, at det ligger lidt ud over, hvad der kan ligge inden for lovgivningen og inden for skøn, med at man kan skønne forskelligt. Men det er ikke sådan at du opfatter det? At du tit sidder i en eller anden gråzone, hvor du ikke ved?

R1: Jeg sidder måske nogle gange i en gråzone, hvor jeg siger til mig selv: ej jeg prøver lige, jeg tror jeg venter til næste gang, hvor at vi har en opfølgningssamtale. For ikke at gøre noget overilet i forhold til den enkelte borger, jeg har. Også med det i tankerne om, at jeg sidder med borgere, som har problemstillinger ud over ledighed. Vil det her tiltag give dem et klap på skulderen i forhold til selvtillid og sige, jamen der er en, der tror på, at jeg godt kan arbejde måske 5 timer om ugen. Eller giver jeg den her borger sådan et boost, at de faktisk tænker: det her det kan jeg bare ikke, nu ryger jeg faktisk ned med nakken, og så mister jeg nogle af mine penge. Og så bidrager jeg bare til at gøre problemerne større. Og det vil jeg selvfølgelig helst undgå.

I: Der skal vel være et mål om, at de kan nå op på 37 timer i realiteten?

R1: Jo. Altså vi har jo altid – her hvor vi sidder, det er jo altid at forsøge at hjælpe folk videre ud på arbejdsmarkedet og forsøge på at løse nogle af de problemstillinger, det har. Og nogle gange så er der borgere, som kommer ud på 37-timer, og andre gange er der nogle, der får lidt mindre, ellers

så udreder vi dem til de folk, der er i målgruppen for ressourceforløb og fleksjob. Nogle der selvfølgelig også får førtidspension, men så er der jo ikke nogle arbejdsevner tilbage, som man vurderer kan bruges på arbejdsmarkedet.

I: Nu nævnte du fleksjob før også. Hvordan vurderer du fleksjob og småjobs i forhold til hinanden? Vil du tænke det som meget forskelligt?

R1: Jeg vil da nok måske tænke, at småjobs der starter man ud meget stille og roligt, og man kommer ind i en læringsproces, men jeg forventer næsten også, at hvis man er ude i de her 5-6-10 timer, at man så på sigt vil være fuldt effektiv i de her timer. Hvor jeg i forhold til fleksjobbet tænker, at der har været en længerevarende proces i gang i forhold til den enkelte borger, hvor man har set, at den enkelte borger kan måske være der i 10 timer om ugen. Men det er ikke muligt at få 100 pct. effektivitet. Så der vil jeg nok skille på den måde.

I: Men hvis der er nogle der får på 100 pct., så er det ikke sådan du tænker, at der er forskel?

R1: Jo det kan der jo godt være, for der kan jo godt være den enkelte borger, som måske ud fra deres problemstillinger ikke kan være på arbejdsmarkedet mere end de 15 timer om ugen måske. Men at man ikke er kommet i gang med den udredning, som man ved. Men så kan småjobs ligesom åbne op for et eller andet, så man måske kan få en udredning på sigt. Så det tænker jeg også, at det kan bidrage med, hvor vi sidder.

I: Hvordan tidligere med småjobs, hvis vi sætter det i relationen til 225-timersreglen. Er det noget, man har arbejdet med tidligere, eller vil du i høj grad kæde det sammen med den regel?

R1: Som jeg ser det, fra den stol hvor jeg sidder, der har vi ikke rigtig haft noget i forhold til det. Fordi der har heller ikke været nogle småjobs, der egentlig har været annonceret via jobnet. Jeg tror, at vi er blevet gjort opmærksomme på det i forhold til det her code of care, der er kommet, hvor at der er rigtig mange arbejdsgivere, som egentlig gerne vil tage et socialt ansvar. Så det vi har fået lavet her er jo med målet, at det er til de borgere, som er aktivitetsparate, der skal i det her, og ikke dem der er ledige på almindelige vilkår. Så det tænker jeg er i sammenråd med Business Aalborg, at man har fundet ud af, at vi kan faktisk godt tage et socialt ansvar, og så kan vi godt finde nogle små stillinger, som de her folk de kan varetage. Så det er jo ikke noget, der er kommet op, samtidig med at 225-timersreglen, den trådte i kraft tilbage i 2016. Det er noget der er kommet her ved os inden for de sidste – vi har nok snakket om det i et års tid – men så er det blevet sat i værk, et halvt års tid eller noget har det kørt, muligvis længere. Så det er ikke noget fra min stol i hver fald, at jeg har brugt rigtig meget tid på før i tiden. Fordi de fleste af mine borgere, de har været fritaget.

I: Ja det er jo klart. For ellers så er der jo en pulje af borgere, der bliver berørt. Hvad med det her mindset med at tænke i 37 timer over for at tænke i færre timer, vil du på samme måde relatere det til code of care eller sige, at det er noget, man også har gjort tidligere?

R1: Det har jeg egentlig ikke tænkt over. Herinde der bruger vi meget begrebet "ordinære timer", og når jeg siger ordinære timer, så har jeg jo sådan over tid fundet ud af, at de fleste af de borgere som jeg taler med i min hverdag, at de tænker, ordinære timer, at så tænker jeg, at de skal ud og arbejde 37 timer om ugen. Og det er egentlig ikke det begrebet ordinære timer, det betyder.

I: Nej, det kan jo være hvad som helst.

R1: Det er jo lige det, og det er jo nok det, snakken falder hen på med borgeren, når man ligesom kan se "puha", nu kom jeg da helt til at svede; at man tager tiden til at forklare, at ordinære timer behøves ikke være 37 timer, det kan også godt være 25. Hvis man kan klare sig for 25 timer, jamen så kan man jo være selvforsørgende. Det kommer an på, hvad takst man modtager i kontanthjælp, der er jo nogle, der modtager mere end andre. Så det med småjobs, jeg tænker da, at det ville være fedt, hvis det kan munde ud i, at nogle borgere, som starter ud i småjobs ved et firma, evt. kan ende der i 37 timer, men også at det kan give noget selvtillid til faktisk at sige: jamen jeg kan jo faktisk mere, end jeg egentlig troede, at jeg kunne. Her har jeg gået de sidste 10 år og ikke haft noget tiltro til mig selv, nu får jeg måske lidt blod på tanden, og så begynder jeg selv at søge noget. Så kan det være, at man prøver noget med de 10 timer og så arbejder sig op, og så kan det være, at man ender på 37, hvem ved, det vil da bare være fedt. Jeg tænker ikke så meget i det her timemæssigt, jeg tænker mere på, at man faktisk kan gå ud og blive selvforsørgende og så komme ud af det her system.

I: Noget af det jeg også lige glemte at nævne i starten, som gjorde at jeg fik lidt ekstra interesse inden for det her, det var, at jeg hørte om nogle af dem, der havde været i op til 10+ praktikforløb, hvor jeg tænkte, at hvis det bliver ved med ikke at ende ud i noget, så må det være rimelig demotiverende. Mens det her med, at man får noget løn for det man laver, det må være rart i længden.

R1: I forhold til det, der tror jeg, at man skal tage nogle af de her nye projekter, som er kommet fra beskæftigelsesministeriet – der var jo det der, der hed Jobfirst og så Flere Skal Med, som vi har nu – og der har vi jo i Aalborg Kommune været med i begge to. Og det var jo i Jobfirst, at det faktisk begyndte at komme lidt op med det her: vi kan jo egentlig godt have en borger ude i nogle praktiktimer, som gør nogen ting, men så kan de have en anden funktion, hvor de måske kan få to lønnede timer om ugen, og selvfølgelig giver det da et boost, det gør det da for alle mennesker at få en lønseddel. Så jeg tror, at det har været Jobfirst, der har været med til, at man faktisk er begyndt at tænke lidt i de her småjobs. Man kan jo egentlig godt få lidt løn for de her timer. Så har det jo også noget at gøre med, at nu skal virksomhedsejere eller arbejdsgivere, de skal også til at tænke i en anden bane.

I: Og hvordan er det, når du har nogle borgere, du siger du giver dem videre til rekrutteringsbureauet. Det her med forholdet mellem ordinære timer og praktiktimer, og hvordan det kører, er det noget du er inde over.

R1: Ikke på sin vis. Nu når vi skal starte noget op, så er det jo altid, jeg vil sige – vi starter jo ikke en praktik op for bare at starte en praktik op, der skal være en mening med det. Og mange gange så er det jo en afklaring af arbejdssevne og effektivitet, men det kan også være i forhold til noget opkvalificering. Og i begge henseender der skal det jo bruges til noget fremadrettet, ellers så giver det jo ingen mening. Og der har vi det, vi kalder for en trepartssamtale her i huset, hvor at virksomhedskonsulent, borger og så jeg har en fælles samtale, hvor vi ligesom laver en forventningsafstemning: hvad er forventningerne til det her, hvad er grundlaget for det, hvad skal vi have ud af det på sigt. Og hvad er borgerens perspektiv i det. Og så skal vi jo prøve at finde det rigtige match i forhold til, at borgeren egentlig føler, at det her det også giver noget. At komme ud og så at man også rammer et erhverv, som den enkelte borger godt kan lide og har noget interesse

for, fordi det betyder faktisk rigtig meget, kan man se. Det skal give mening for den enkelte. Og det skal det også for os, som sidder på den anden side, fordi hvis det ikke gør det, hvad sidder vi her så for?

I: Noget af det, jeg har tænkt over, det er, at der måske kunne være en fælde i det her med, at hvis man bliver bedre til noget, så lige pludselig så er det måske reelt set ikke praktiktimer længere, så burde det egentlig være ordinære timer, og hvordan man så lige får afstemt det.

R1: Det kan man jo – jeg kan give dig et eksempel – en herre jeg havde, som havde nogle problemstillinger med alkohol, og det havde han faktisk haft igennem en længere periode, så han var aktivitetsparat i rigtig lang tid. Og før det havde han været – det her med aktivitetsparat, det kom jo frem med reformen i 2014, før i tiden der var man i matchgruppe 1,2 og 3 – og der har han nok ligget som en 2.2'er, tænker jeg, hvor man har været indsatsparat, tror jeg det hed dengang. Ham overtager jeg så, og et eller andet sted så kan man jo se, at den her mand han har nogle kompetencer, fordi han har jo været på arbejdsmarkedet før i tiden. Han har så været uheldig med at komme ud af den forkerte vej, og han giver jo altid selv udtryk for, at han rigtig gerne vil. Så han kommer faktisk i en praktik ude ved et ejendomsfirma ved et boligselskab, og det går sådan rigtig godt, og han møder, og han er stabil, og man får timerne sådan sat op. Og så begynder han faktisk selv på et tidspunkt at blive lidt irriteret over, at han går og laver de her opgaver sammen med de andre, som får en løn. Og det kan jeg da godt forstå. Men han er faktisk oppe på så mange timer, at han faktisk kan gå ud og blive selvforsørgende. Hvor jeg så siger: vi har sådan set opnået det mål, som vi havde sat for dig. Det var, at vi skulle have dig afklaret til, hvad er det du kan ude på arbejdsmarkedet, og du viser jo her, du kan være ædru, du kan møde, du er stabil, du kan godt være socialt anlagt, du kan godt være sammen med de andre, så han blev gjort jobparat. Og så endte han ud, og nu er han – ja jeg vil forestille mig, at han er ude i noget arbejde, nu er det jo ikke muligt for mig at gå ind og tjekke, hvad han laver i dag, det må jeg jo ikke. Han er i hvert fald ikke kommet tilbage til os. Så jeg tænker, at enten så er han stadigvæk jobsøgende, eller også så er han ude i noget arbejde. Og det er jo også en måde at få folk gjort klar til noget på, fordi man kommer ud til en arbejdsgiver, som støtter op om en. Og dem har jeg haft flere af, så det synes jeg jo bare er rigtig fint.

I: Har der været flere gode end dårlige historier?

R1: Ja, jeg synes faktisk, at vi har rigtig mange gode historier, det synes jeg er rigtig ærgerligt, at de ikke får lov at fylde i medierne, men det er ikke lige dem, vi gider læse om. De tiltrækker ikke vores interesse desværre.

I: Det leder også hen imod det næste spørgsmål jeg har, med succeskriteriet for de her småjobs. Igen, hvis vi tænker i forhold til 225-timersreglen, så er der jo nogle, der bliver berørt, hvis de lever op til reglen, så bliver de ikke skåret i ydelsen. Det kan være et succeskriterie. Det kan også være det her med at få folk i selvforsørgelse. Noget af det jeg har tænkt over her, det er, at når i kalder det job med mening, at så kan det godt lyde af, at i måske tænker i lidt færre jobs og så tænker mere i progression inden for, i stedet for bare at få folk sendt ud alle mulige steder så de kan opfylde den regel her. At så er det vigtigere, at der er progression, de steder hvor det sker.

R1: Hvis det skal være målrettet den målgruppe, som jeg sidder med, aktivitetsparate. Så tænker jeg, at så er det progressionen i det for den enkelte borger, som det handler om. Det er at komme

ud og få lov til at bevise, at man faktisk kan noget, og man er noget, og man vil noget, og at der er nogle, der tror på en.

I: Så er man måske lidt tålmodig, hvis der ikke lige er noget, der passer sammen i første omgang?

R1: Det eneste jeg sådan set her – vi har selvfølgelig fået noget viden, vi har selvfølgelig fået noget undervisning, eller undervisning er det vel ikke, oplysning kan man sige om, hvordan er det de arbejder nede på fokus folkeoplysning med det her. Og der er min forståelse, at de får nogle rigtig gode samtaler, og så derudfra finder ud af, jamen hvad er det lige den enkelte borger interesserer sig for. Og så forsøger man på at finde et match via en virksomhed, som bidrage med de her ting, som den enkelte borger ønsker. Det er nok ikke altid lige let at gøre det, tænker jeg, men så tror jeg, at så tager man nok måske det næstbedste, og så går man også ud, og man har nogle samtaler med den enkelte virksomhedsejer eller arbejdsgiver. Og så prøver man at se, matcher det. Og så er der jo ikke noget med at – min forståelse er i hvert fald, at arbejdsgiver er jo ikke tvunget til at sige ja til den enkelte, han kan jo bare sige nej, vi tænker ikke, at han passer ind i vores medarbejderstab. Så må man jo søge videre. Men det kan også godt være den enkelte borger, som tænker, det her firma, det var for stort for mig, det kan jeg simpelthen ikke rumme, så det bliver han nødt til at takke nej til. Ellers lød det rigtig godt, men for at det skal være en succes for mig, så bliver vi nødt til at finde noget, der er lidt mindre, hvor der er lidt mere ro måske, fordi vi også har mange, der er lidt psykisk ustabile og har haft svært ved at være sammen med mange mennesker. Og hvis man så via småjobs måske kan starte ud, hvor der er et firma med 5 mennesker. Kan man så på sigt komme over i en afdeling, hvor der måske er 10 mennesker, så kan man jo måske arbejde med det, og så den enkelte borger finder ud af, jamen jeg kan egentlig godt klare at være sammen med 20 mennesker. Jeg kan faktisk godt gå ind og spise frokost. Og så de får nogle værktøjer på en eller anden måde, så de kan trække sig lidt tilbage eller hvad pokker det kan være. Så jeg tænker, det er progression, og det er da egentlig også derfor, at jeg henviser, det er da progressionen i det, også at bekræfte den enkelte i også, at jeg tror faktisk på dig, og du kan egentlig godt noget. Men også at du har pligt til at deltage, når man har noget at byde ind med.

I: Og hvis man så skulle ind og evaluere på det bagefter, ville man så se på, hvor mange der var kommet i småjobs, eller hvor mange der var blevet selvforsørgende f.eks. Har i stillet noget op omkring det?

R1: Det aner jeg ikke noget om, det er noget som ledelsen, de går ind og finder ud af. Om det er nogle tal, og hvordan de kan trække sådan nogle, de har vel nogle statistikker et eller andet sted, tænker jeg, fordi det skal jo også – når man laver sådan noget, tænker jeg vel også, at man går ind og ser på: giver det noget, eller giver det ikke noget. Fordi det koster jo noget i begge ender. Vi bruger jo tid på arbejdet, men det koster jo også nogle kroner og ører at have sådan noget kørende, så det skal jo også være noget, der giver mening.

I: Hvordan tænker du, at man så kan undersøge, om det giver mening? Altså hvad man skal fokusere på.

R1: Jamen det tænker jeg, det er vel ved, at man kan få en snak med de enkelte borgere, som faktisk er kommet ud i noget og høre dem, hvad tænker du om det her. Har det været godt for dig? Det tænker jeg da er den der kan fortælle os og give os den mest reelle oplysning, det er da den enkelte borger. For tal kan vi jo altid trække.

I: Noget af det jeg tænker i forhold til 225-timersreglen, hvis der skulle komme en rød regering til og afskaffe den, som de gjorde med 450-timersreglen. Der har jeg lidt tænkt om det her med småjobs, om man så ville nedprioritere det igen. Og der vil det nok stå stærkere, hvis man har et eller andet at henvise til. At det har den her effekt, man går meget op i effekt. Så der er det måske sværere, hvis det kun er kvalitative fortællinger.

R1: Men når de laver sådan noget, så tænker jeg, at så har de vel altid sådan noget med i tankerne, har de ikke? Altså jeg ved det ikke, der må du spørge en af dem, der sidder over mig.

I: Det jeg har stødt på, det er, at i Aarhus, der målte de det på, at de skulle have 410 ekstra småjobs 18 i forhold til 17, og de havde så ikke opgjort, hvor mange de havde i 17, de havde egentlig slet ikke defineret det. Og her der har i så målet om, at i skal generere 365 småjobs på et år. Og ifølge [navn] så var det så 15 indtil videre for 17, men det var egentlig ikke sådan, at man så så det som en fiasko, fordi det vigtige er så bare, at der sker et eller andet. Så det virker måske lidt floffy i forhold til det her med at måle det.

R1: Men det er vel også svært at måle på noget, som man ikke ved så meget om, tænker jeg. Og så kan man jo så sige, at jamen det kan jo godt være, at man har en ambition om, at man skal kreere 365 måske. Men at man så måske kun får 10-35 på et år, men hvad er det så? Er det så fordi, at målet er sat for højt, og så de 35 det faktisk er en succes. Altså jeg vil da sige, at de 35 det er en succes, og at målet det er sat for højt. Fordi så kan du prøve næste år. Men det har jo også noget at gøre med, at de her arbejdsgivere som er – man skal jo have fat i flere arbejdsgivere, man får jo ikke lige pludselig 100-200 arbejdsgivere inden for en uge eller et halvt år måske og få kreeret alle de her jobs. Så jeg tænker, at 35 det synes jeg vil være fedt.

I: Noget af det der var godt at se i tirsdags med Erhvervsnetværk 9220, det var netop, at Portland og Siemens de havde så deres – Portland havde en borger med, og Siemens havde så nogle historier, og så spredes det jo lidt mund til mund. Men det tager jo noget tid, og der står så nogle borgere i den anden ende, der måske skal bruge dem med det samme. Der er måske lidt modstridende krav til, at man lige pludselig skal ud og finde de her småjobs, mens det måske i virkeligheden er noget, der er en længere proces.

R1: Jeg tænker jo, at et eller andet sted så – hvis man sådan sidder og prøver at være en arbejdsgiver – så skal man jo virkelig ind og finde ud af, hvad er det egentlig for nogle opgaver, de enkelte medarbejdere har ved mig, og hvordan kan jeg udnytte dem bedre, ved at jeg kan tage dem væk fra nogle andre opgaver, som en eller anden kan komme ud og gøre måske 5 timer om ugen. Og det tænker jeg, at nogle steder er det let nok at finde ud af, men sådan ude på Siemens – nu kender jeg ikke så meget til fabrikken – hvordan finder man lige ud af, hvilke opgaver den enkelte medarbejder ikke skal, sådan at jeg kan få en anden en ind og gøre det i 5 timer. Det er da lidt af et puslespil, man skal da være kreativ. Og du skal tage ansvaret.

I: Og omvendt så Siemens og Portland, de er måske så store, at der vil de måske altid lige kunne finde på et eller andet, men det vil så også have en begrænsning, at så mange kæmpestore virksomheder er der jo heller ikke.

R1: Lige nøjagtigt, altså der er jo nogle, der har givet det her eksempel med, at f.eks. en mekaniker eller en tømrer de laver jo faktisk mange opgaver, som egentlig ikke har så meget med deres uddannelse at gøre. F.eks. går og rydder op efter sig selv eller kører ned og henter nogle varer et

eller andet sted eller går ud til sekretæren i forhold til nogle ting med noget faktura eller et eller andet. Render rundt og tager telefonen måske og booker tider. Hvad det måske en anden person, der kunne gøre de ting, så de bare kan være mekanikere og være tømrer? Det giver meget mening i mit hoved.

I: Og det er så det med at generere dem. Hvad med kontanthjælpsmodtagerne. Antages det, at størstedelen af dem der er berørt af 225-timersreglen, de kan varetage et småjob? Der vil måske også være et tidsmæssigt perspektiv?

R1: Der er selvfølgelig nogle borgere, som ikke vil kunne, men jeg tror godt, at de fleste mennesker vil kunne bidrage et sted mellem –nu siger jeg bare mellem 5 og 10 timer, det kan også være, at det er mellem 4 og 8 – det tror jeg godt, at vi alle sammen kan på den ene eller den anden måde. Og jeg tror, at det vil give folk et boost, men jeg tror at for mange folk, er det en urealistisk ting. Fordi når man nævner det også, så er der jo nogle der siger, at de stillinger de findes jo ikke. Der er jo ikke nogen, der vil ansætte nogen på 5 timer om ugen. Og det har de jo egentlig ganske ret i på sin vis, fordi hvis jeg sender en ansøgning til en arbejdsgiver, og jeg skriver at jeg kan arbejde 5 timer om ugen, jamen så er det jo ikke mig, der bliver hevet ind til en samtale. Så siger jeg, jamen man ved jo aldrig. Altså hvis man ikke prøver, så ved man det ikke. Man kan jo faktisk gå ind på jobnet nu, og der kan du jo faktisk se nogle af de her jobs engang imellem. Det er ikke tit, men det sker. Der kommer nogen sådan engang imellem med nogle små forfaldne opgaver. Og så kan man jo så sige, at nogle gange så kan man måske også være heldig man kan kæde to sammen. I det geografiske område ligger det måske meget tæt op ad hinanden, og det passer med arbejdstiden, så har man måske lige pludselig 10 timer, og det er noget, der er vekslende i forhold til de ting, man skal gøre. Mange borgere har måske nogle begrænsninger i forhold til, at man skal have stående, siddende eller gående opgaver eller må ikke løfte tungt. Så kan der jo være mange forskellige opgaver, og to firmaer kan jo godt have to forskellige opgaver, som man måske vil kunne varetage.

I: Jamen der vil jo nok også tit være meget, der kan erstattes. Noget af det som dem med de høje lønninger står med ved at skulle stå og printe osv.

R1: Ja, men jeg tror at det også omhandler meget, at man kan have arbejdsgiverne med på det. For det er jo arbejdsgiverne, der skal finde jobbene. Vi skal så være nærgående i forhold til, har du tid til lige at kigge ud i din medarbejderstab og lige snakke med dem, om der er nogle ting, som de kan aflægge. Det er nok noget af det, der vil tage længst tid, tænker jeg.

I: Hvad med det her med hvis i skal vurdere nogle, der f.eks. er ramt af sygdom, og som man måske forventer er lidt mere kortvarige. At det i hvert fald ikke er noget kronisk. Hvordan vil de stå i sådan en situation med at blive undtaget. Kan man undtages periodevis?

R1: Ja, det kan man faktisk godt. Du kan – nu, det kender jeg ikke lige regnestykket i, fordi det er faktisk ret indviklet – men der kan jeg jo godt, hvis nu f.eks. den person som jeg har, som arbejder de der 17 timer om ugen. Hvis hun nu ringer til mig og siger: ved du hvad Tina, jeg har altså brækket benet, jeg kan ikke komme afsted de næste 6 uger, der er jeg sygemeldt. Så vil jeg selvfølgelig gå ind og sygemelde den enkelte borger, sådan at de 6 uger de bliver lagt i oven i den anden ende, sådan at hun ikke vil blive ramt af det. Fordi det er jo ikke hendes skyld. Så jo det kan vi gøre. Men det er jo mere, tænker jeg, i forhold til nede i jobhuset. Der vil det være mere

relevant, fordi de har mange flere borgere, der er omfattet af 225-timersreglen. Og jeg tænker, at dernede opfordrer de vel også – pga. reglen for at folk ikke skal miste noget økonomisk og gå ud og finde et arbejde, som ligger på mere end de her 5 eller 6 timer.

I: Hvad er det helt nøjagtigt lige opdelingen er mellem det her job- og aktivitetshuset er? Altså i har de aktivitetsparate, hvad er det de har nede i jobhuset, det er bare de ledige generelt?

R1: Der har de de almindelige ledige, dem der ikke har problemstillinger. De har selvfølgelig nogle, som har problemstillinger, det finder de ud af henad vejen, og så kommer de her op til os.

I: Så er der lidt, der måske er mere oplagt, når jeg skal snakke med nogle virksomhedskonsulenter, men det kunne alligevel være sjovt nok lige at høre dit syn på det. Om du måske har nogle vurderinger af det eller har hørt noget. Det her med om der er forskelligartede reaktioner fra virksomhederne, når man søger lønnede timer i stedet for praktikker f.eks., som er ulønnede, hvor der lidt mindre risiko måske.

R1: Altså det er jo ikke rigtig noget jeg har været med til. Det er jo kun sådan, at så hører jeg nogle fortællinger fra vores virksomhedskonsulenterne, som kommer tilbage og fortæller lidt om, at det har været en rigtig god opfølgning på praktikken, og i dag har vi så talt om, om det kunne være muligt at finde nogle lønnede timer i den her praktik. Og de fleste gange hører jeg da, at det er noget arbejdsgiver har været åbne over for, men om det så er blevet til noget efterfølgende. Det tror jeg ikke, at jeg har oplevet med nogle af de borgere, jeg har haft ude. Det tænker jeg en virksomhedskonsulent, det oplever de jo meget mere i deres hverdag, end jeg gør.

I: Du har heller ikke hørt nogle historier om nogle, der har efterspurgt småjobs og har fået at vide fra virksomhederne, at de heller vil have det som praktik.

R1: Jeg tror jeg har hørt nogle – nok ikke lige i forhold til der, men andre steder også – hvor man har sagt, jamen vi kan tilbyde dig en 4 ugers praktik, og hvis det går rigtig godt så der efterfølgende, så kan vi finde nogle timer. Og det tænker jeg egentlig på sin vis, at det er jo egentlig nok meget reelt, når man tænker, at et almindeligt arbejde, som da jeg blev ansat her, der har jeg en 3 måneders prøvetid. Jeg får løn i den prøvetid, men den enkelte borger får også sin kontanthjælp i de 4 ugers praktik. Så det tænker jeg jo er meget fair. Men det skal ikke være sådan, at nu forlænger vi lige, og nu forlænger vi lige, sådan skal det ikke være. Jeg har også, jeg har en hvor, at der har borgeren været i praktik i, jeg tror et halvt år. Og så kom det til nu, hvor at praktikken skulle til at holde, og så ville arbejdsgiveren gerne forlænge yderligere, fordi de syntes, at de lige havde brug for at finde ud af, om den enkelte borger egentlig arbejdede godt nok sammen med de andre. Og der var det vores virksomhedskonsulent sagde: det har i haft et halvt år til at finde ud af, det her det skal ikke forlænges længere. Og så havde de bedt om, at måske vi kunne lave et job med løntilskud, og så sagde virksomhedskonsulenten, hvad det skulle gøre godt for. Hvorfor de skulle have tilskud, de kunne lige så godt bare ansætte ham i ordinære timer. Det havde virksomheden så ikke interesse i. Så der kan man også godt komme ud i nogle kontroverser der.

I: Ja for jeg tænker, det må da være rimelig besværligt engang imellem at skulle ud og opsøge alle de her forskellige ting.

R1: Men jeg tænker, at de fleste firmaer ville have sagt, at vi vil rigtig gerne ansætte ham. Hvis man har vist på et halvt år, at man faktisk er dygtig til det man gør, og man bidrager ligesom de

andre på arbejdsmarkedet, så tænker jeg, at så ville en arbejdsgiver da have sagt, at selvfølgelig vil vi da gerne ansætte ham i de timer han har været her. Om det så var 25 timer måske, så havde det da været fint, hvis det var det, de kunne tilbyde, så starter man der.

I: Så de negative historier er mere undtagelsen end reglen?

R1: Ja, altså dem er der jo også nogle af. Og det er jo så dem, vi hører for det meste. Men jeg synes da, at de positive ting der tænker jeg, at så finder vi jo bare ud af noget andet noget med den borger ikke også. Og han har gode kompetencer, så han skal nok komme ud på arbejdsmarkedet. Men det må heller ikke være sådan, at arbejdsgiverne udnytter de borgere, der bliver sendt ud til os. Fordi det skal være sådan, at den enkelte borger også finder noget mening og synes, at det faktisk er rart at være der. Og at der er et godt samarbejde.

I: Så er der det med modregning. Det er, at der står i en STAR pjece, at ligegyldigt timelønnen, så beholder de egentlig kun 26kr., fordi resten det bliver modregnet. Og så kan de så få lidt løst ved at loftet, der bliver mere plads til boligstøtte og særlig støtte. Men det overordnede argument om den her 225-timersregel, det er det her med, at det skal kunne betale sig at arbejde. Så jeg er egentlig blevet lidt overrasket over, at der er så høj en modregning. Hvad er din opfattelse af det, hvordan det passer sammen?

R1: Tænker du i forhold til de 26?

I: Ja, altså i forhold til småjobs med, at hvis man skal prøve at motivere de ledige ved, at de får en økonomisk gevinst, og så de nærmest ikke får noget ud af det. Så tænker jeg lidt, at de politiske argumenter bag den her høje modregning.

R1: Ja der er jo noget med, at der er nogle der får frataget 550kr ikke også, og så er der nogle der mister 1000kr.

I: Med reglen der mister de 1000 og ægtefæller, de mister så det hele.

R1: Det kan de også gøre, men er der ikke også noget med, at hvis man er enlig, så er det 500, man mister. Og så skal man for at få dem tilbage, så skal man optjene timerne igen. Jeg synes da måske nok, at 26 det lyder ikke som alverden, fordi du betaler jo stadigvæk skat ud af de 26kr, så du har 12 tilbage. Men jeg tænker da stadigvæk, at man skal tænke i, at man faktisk bidrager med noget. Jeg kan da godt se, at det er ikke meget – måske det du tjener, det er det, der går til transporten.

I: Men ved du noget om, hvorfor det er, at der er så høj en modregning?

R1: Med de 1000kr.?

I: Nej det her med, at du kun beholder de 26?

R1: Nej sådan har der jo altid – nu kan jeg jo ikke huske, hvad paragraffen hedder vel. Sådan har det jo altid været. Og så de der 26, de stiger jo med inflationen. Ligesom kontanthjælpen stiger et eller andet beløb hvert år, så stiger den der også. Jeg tror den har været – sidst der var den 25 og et eller andet, og så er den så steget til de 26 nu. Hvordan de har regnet det ud, det ved jeg ikke. Der er en eller anden jurist et eller andet sted, tænker jeg, der har siddet og lavet nogle beregninger, og så har regeringen sagt, at det lyder fint. Det kan jeg ikke svare dig på, der tænker jeg, at du skal i Beskæftigelsesministeriet for at finde noget svar på det.

I: Det var mere i forhold til, om du tænker, at det giver mening?

R1: Altså der er jo en anden ting i det. Det er jo ikke kun det der, men der er jo også lavet den her jobpræmie, den ved jeg ikke om du er bekendt med. Men der er lavet en jobpræmie, og der er

noget med, at der får du 10pct. af din indtægt, uden at det bliver trukket fra din kontanthjælp, plus at du faktisk ikke betaler skat af det. Og det kan man jo sige, at det kan jo være noget motiverende også, hvis man er med i den målgruppe. Fordi så kan du jo faktisk lige pludselig komme op og få en del mere udbetalt. Plus at du faktisk også får mere til loftet. Og der tror jeg, var det noget med, at man kunne højst få udbetalt 2500 om måneden. Jeg tænker faktisk, at 2500 det er mange penge, hvis man er på kontanthjælp, så det kunne også være motiverende.

I: Det hele løber jo op.

R1: Jamen det gør det jo altså, jo mere du ligger sammen, så bliver det da til noget. Men hvorfor det lige er 500kr og 1000kr, og jeg tror faktisk det er mere end 1000, det er noget med 1026 – med inflationen er det også blevet højere her i 2018 – men hvordan de lige har regnet sig frem til det, det ved jeg ikke.

I: [navn] derovre, hun snakkede en del om nogle borgere, der for vild i det her papirarbejde og lige pludselig sagde, at nu ville de ikke mere. Oplever du nogensinde nogle, hvor de bliver overrasket over, at de får så lidt udbetalt, eller får i videregivet det på forhånd, informationerne om det.

R1: Enhver borger skal jo vide, hvordan reglerne er, inden at man bliver sendt i småjobs. De skal jo vide at, du skal aflevere din lønseddel hver måned, og det her beløb det bliver trukket fra, og så fungerer det sådan og sådan, og hvis de er i jobpræmien, så kan vi gå ind og oplyse dem om det, og så give dem den information. Papirarbejdet i det har jeg ikke ret meget styr på, det må jeg ærligt indrømme, jeg ved at man skal aflevere sine lønsedler – hvis man så først får dem den 29. så er det jo lidt svært at få den afleveret, men der har jeg også forståelse af, at hvis man kommer meget sent med ens lønseddel, så ydelseskantor også rigtig gode til at prioritere den opgave, så folk får deres penge så hurtigt som muligt, fordi der er udgifter, der skal betales. Og det skal jo ikke være sådan, at det er en jungle for den enkelte. Så jeg tror faktisk, at der nogle problemstillinger med det i forhold til det her papirarbejde, men jeg tror også, at det er en problemstilling, som man har taget fat i for at prøve at gøre det mere simpelt, fordi man gerne vil have fokus på de her småjobs. Og hvis du gør det for bureaukratisk, så kan du et eller andet sted ende med, at det måske falder lidt til jorden, fordi folk de bare opgiver på forhånd. Fordi du hører de her trælse historier ude i byen: jeg fik ikke mine penge, og nu havde de ikke – de siger de ikke har modtaget min lønseddel – og alle de her ting, som vi så tit hører. Der skal det jo hænge sammen med det hele, så den enkelte borger faktisk føler, at jamen det er hele systemet, der støtter mig, og det kører bare som det skal.

I: Men det er sådan set også i høj grad jeres ansvar så?

R1: Helt sikkert. Selvfølgelig er det det. Altså i samarbejde med borgeren så skal man jo have lavet nogle aftaler, og det er nogle aftaler, som borgeren får lavet med ydelse i forhold til, hvordan er det jeg kan sende den her lønseddel ind bedst muligt. Og det har jeg ikke så meget forstand på. Det er noget, du skal snakke med ydelse om, hvordan det lige fungerer. Men selvfølgelig skal det hele da hænge sammen, ellers synes jeg da ikke, at det giver nogen mening.

I: Vi kan lige tage nogle af de afrundende. Sådan generelt oplever du så en overensstemmelse mellem sociale målsætninger om at forbedre borgernes livskvalitet og så det her virksomhedsrettede fokus med at give borgerne en fod inden for på arbejdsmarkedet og job som det første. Over for et måske mere helhedsorienteret perspektiv.

R1: Det tænker jeg da et eller andet sted, men nu sidder vi med nogle borgere, som har nogle problemstillinger, og mange gange så er der behov for at få styr på de her problemstillinger inden, at man kan tænke arbejdsmarkedet. Ikke at problemstillingerne behøves at være helt væk, fordi vi har jo alle sammen problemstillinger i vores hverdag, som vi egentlig tager med på arbejde og kan sidde og spekulere over. Have en dårlig dag, fordi det måske ikke kører derhjemme, børnene er syge eller økonomien er ikke så god, fordi man har købt for dyrt et hus, eller hvad det kan være. Men jeg tænker da, at så længe vi har en tro på den enkelte borger i, at jamen du kan da lige såvel som alle andre kan, og at jeg tænker, at det at gå hjemme hver dag må da være noget af det mest demotiverende, der kan være i forhold til noget selvværd og selvtillid. Jeg har prøvet, da jeg var færdiguddannet, der tror jeg, at jeg gik 2-3 uger, hvor jeg ikke fik svar på mine ansøgninger, og jobbet var taget til anden side og sådan noget, der begyndte jeg allerede at tænke, er der nogle der kan bruge mig, er jeg for gammel, har jeg kompetencer nok. Hvad skal jeg dog gøre af mig selv, hvis jeg ingen arbejde får. Og det var så hurtigt. De her mennesker de har jo gået i så mange år, at det tager noget tid at få den her gejst tilbage i forhold til, at jeg kan også godt bruges til et eller andet, jeg har også noget at byde ind med. Så hvis du ligesom engang imellem kan putte det lidt over på dig selv, hvordan reagerer jeg selv i sådan nogle situationer. Så kan man jo sagtens forstå den enkelte borger, at det er ikke bare noget der sker fra den ene dag til den anden, det er noget, der skal arbejdes rigtig længe med.

I: Det kan have nogle positive spill-over effekter med beskæftigelse.

R1: Jamen jeg synes jo, at det der med at komme ud. Du har et socialt netværk, du har noget at stå op til, hverdagen giver mening, der er noget struktur, du ved faktisk hvad du skal hver dag. Det er ikke sådan, at du skal på arbejde hver dag. Men så ved du i hvert fald, at mandag, onsdag, fredag, der skal jeg møde på mit arbejde fra 9-12, og der er faktisk nogle at snakke med, der er nogle der smiler til mig, der er nogle, der spørger, hvordan jeg har det. Og jeg arbejder faktisk sammen med nogle andre, og jeg producerer noget. Jeg viser faktisk et produkt, i stedet for at jeg måske sidder hjemme og ser fjernsyn eller sidder og har ondt af mig selv. Eller jeg sidder og spiser for mange chips, eller jeg bekymrer mig over min økonomi, fordi jeg ikke kan betale min husleje, og hvordan kan jeg så skære yderligere ned. Jeg ryger for mange cigaretter fordi, hvad skal jeg ellers lave. Og så også det at være en del af et fællesskab. Altså både på arbejdsmarkedet, men også i samfundet og kan gå ud og sige: Hvad laver du. Jamen jeg arbejder der og der, det er da en fed følelse.

I: Noget af det de snakkede om i tirsdags, det var meget jobidentitet. At frem for praktikker, der var alligevel en forskel, det kan man godt følge.

R1: Og jeg synes jo et eller andet sted, så synes jeg jo ikke, at man skal sige, at man er arbejdsløs. Jeg synes man skal sige, at man er jobsøgende, og så er jeg sådan begyndt at spekulere meget over det der med at være ude i virksomhedspraktik. Kan man sige, at man er ude i virksomhedsforløb. Så får det bare en anden klang. Praktik det er efterhånden blevet meget negativt.

I: Men der er også lidt negative forhold. Der er også begrænsninger på, hvad man kan lave inden for rammerne.

R1: Det ved jeg egentlig ikke om der er.

I: Jo, men det må vel ikke erstatte ordinære timer.

R1: Nej nej, det må det jo ikke. Du må jo ikke sende en ud i kommunen, hvor man har fyret en masse folk. Så må du jo ikke sende folk ud i praktik på den måde. Og der er også noget med i forhold til de antal ansatte du har, der er noget med normeringen i forhold til at have en praktikant eller en ude i praktik.

I: Nu har jeg jo selv lige været afsted i et halvt år.

R1: Det er jo i forhold til at du faktisk læser, det er ikke fordi du går og er jobsøgende jo.

I: Nej, men det jeg har reflekteret over er, hvis nu 4 timer om ugen havde været et studiejob, havde det så ændret noget i opgaverne. Og der var måske nogle gange, at der var det den der, at det kan vi ikke sætte ham til, fordi det skal være noget der giver mening osv. Og så endte det egentlig med, at der var nogle gange, man kom til at sidde der og tænke, at kunne godt bare sidde og lave et eller andet slavearbejde. For det giver også noget. Der vil man måske blive mødt af lidt flere krav med småjobs.

R1: Altså et eller andet sted, så synes jeg, at det giver også mening, man skal ikke – nu siger du slavearbejde, og jeg ved jo godt, hvad du mener, når du siger det – og det er der nok mange af borgerne, der egentlig også tænker. At det er bare sådan noget slavearbejde, jeg går og laver, nogle opgaver som ikke giver mening, og hvorfor gør jeg det, hvorfor skal jeg bruge min tid på det. Men for dem, der skal man sætte det over i, at jamen du kommer ud hjemmefra. Der er noget struktur. Og så hvis man er i det her slavearbejde. Man skal jo prøve ligesom på at sælge sig selv og så egentlig gøre sig selv så uundværlig, at man faktisk måske på sigte.

I: Men hvis man ved der bliver betalt for det, så tænker man måske, at det også er fordi, der er et reelt behov.

R1: Men der skal vi også være bedre psykisk til at bruge det på en anden måde. Det er noget du kan skrive på dit CV, det er noget erfaring du får. Så de ting synes jeg også, at man skal gøre rigtig meget ud af. Fordi bare det at du kun er afsted i 5 timer måske, eller du er ude i en praktik, så får du stadigvæk nogle kvalifikationer og kompetencer, som godt kan bruges til noget. Så det er jo ikke spildt. Men selvfølgelig vil det da altid være fedest at få nogle penge for det.

I: Det er lidt fællesnævneren for arbejdsmarkedet, så det giver et lidt unaturligt forhold. Jeg har lige et sidste spørgsmål. Oplever du nogensinde borgerne eller et pres fra omgivelserne, der mener man behandler dem hårdt. Det kan være i forhold til, om de bliver undtaget fra den her regel, det kan være i forhold til, at de skal ud i de her småjobs og bliver presset ud i nogle forløb. Det kan også være inden de er klar til det. Om de nogensinde på forhånd går ind og slår i bordet og siger: jeg skal undtages fordi jeg har de her problemer, eller bagefter de kommer tilbage og siger, at det var simpelthen alt for tidligt.

R1: Ikke lige. Jeg har oplevet, hvor at borger har været interesseret i at komme ud i noget og sagt, jeg mener, at jeg er klar til noget. Det kan måske være en, der har haft en længerevarende depression måske, som kommer tilbage og siger, at nu har jeg været ved psykolog, og jeg har det faktisk meget bedre. Og i samarbejde med psykolog har vi fundet ud af, at det kan måske godt være en god idé, at jeg begyndte ligeså stille og roligt. Og så kan man måske finde et eller andet i forhold til, hvis den enkelte har en uddannelse bl.a. for at forsøge på at få dem tilbage til arbejdsmarkedet på den måde. Så starte op med måske 4 timer om ugen i samarbejde med psykologen også. Og så måske kan der gå 2-3 måneder, så kan man måske komme op på 8 timer,

og så lige pludselig så vælter korthuset, hvor så de bliver sygemeldt. Og så må vi så ringe op og så sige, hvad er det lige der sker. Jamen det var for tidligt. Okay jamen så må vi jo stoppe det, og så må du snakke noget mere med psykologen, så må i finde ud af, hvad var det så, der gik galt, og hvordan kan vi lave det om til næste gang. Fordi vi bliver nødt til at gå samme vej igen, når borgeren bliver klar igen, for ellers så kommer vi jo ikke ret meget videre.

I: Men de har altid selv tilsluttet sig i første omgang?

R1: Man får jo ikke noget ud af at tvinge noget ned over folk. Og det kan man jo sige – jeg har borgere, som er meget passive, som jeg ville ønske var mere motiveret for en indsats, men jeg får jo ikke noget ud af at sige, der er nogle ting de skal i forhold til lovgivningen, og det skal de. Men at forsøge på at få dem videre og ud på arbejdsmarkedet. Hvis de ikke er motiverede for det, så er det jo også rigtig svært at sige, men du skal møde ude i den her praktik, og det skal du 3 dage om ugen.

I: Men hvis nu du har ægtefællen f.eks., der står til at miste kontanthjælpen, så kunne man godt forestille sig, at man måske pressede lidt mere på og sagde, ej jeg tror altså, at det er en god idé du virkelig lige prøver det her.

R1: Jo, men så vil man jo også kunne bruge det, og det ville jo være en motiverende faktor, at hvis du skal have økonomien til at hænge sammen, så er det den her situation, du står i nu. Og det tænker jeg, det er noget du oplever nede i jobhuset, det tror jeg ikke det er noget, du oplever her ved os i forhold til det. Fordi de fleste borgere her ved os faktisk er fritaget.

I: Og hvad med virksomhederne. Er der nogensinde, hvor i får at vide, at det var simpelthen ikke det i lovede dem.

R1: Der er da nogle steder, hvor det ikke er et ordentligt match. Hvor de måske ikke kan opfylde skånehensynet alligevel, eller den enkelte borger måske ikke selv kan finde ud af at sige nej og påtager sig nogle opgaver, som de ikke skulle. Det kan også være nogle, hvor man lærer den enkelte at kende, og personligheden måske ikke ind. Men det finder du først ud af nogen gange sådan lidt henne i forløbet. Det er svært ud fra en samtale, at finde ud af om det er 100pct. det rigtige match, det ved du egentlig først lidt henne ad vejen. Men vi forsøger det vi kan på at finde det mest perfekte match fra starten. Fordi det skal give mening.

Bilag 4, R2

R2: Jeg er uddannet socialrådgiver. Jeg blev uddannet i januar 2015, så det er en 3 år siden og var ansat her som studiemedhjælper inden og har været her lige siden. Jeg har været her en 4 år efterhånden og arbejdet med den her målgruppe og sidder som rådgiver, så det er jo ikke mig, der har den primære kontakt med arbejdsgivere, når der bliver fulgt op på praktikker, og når der bliver snakket lønnede timer.

I: Så hvor mange år har du været ansat ud over som studentermedhjælper?

R2: Som uddannet socialrådgiver så er det 3 år.

I: Så det her med småjobs, og hvornår man er begyndt på det, det er måske lidt et udfordrende spørgsmål så?

R2: Jeg tror der, hvor jeg er blevet optaget af det, det var i det projekt der hed Jobfirst, som har kørt indtil nu. Hvor vi begyndte at snakke om det og italesætte det, når det gik godt i nogle praktikker ved at sige, at nu går det godt, og arbejdsgiver roser borgeren, kunne vi så tænke nogle lønnede timer ind i det. Så jeg tror, at jeg først er blevet optaget af det i løbet af 2016 og 2017.

I: Hvordan ellers når du kommer ind ude fra og skal introduceres til det hele, hvor meget har man så gjort ud af det?

R2: Jeg tænker, at det stadigvæk er et udviklingspunkt for os, fordi når jeg snakker med mine borgere, så er det ikke det første, jeg snakker med dem om. Jeg forsøger, når vi snakker praktik så også at snakke om lønnede timer i den forbindelse, men jeg oplever lidt indtil videre, at folk griner lidt af det og tænker, at det lyder lidt fjollet. Det er min indgangsvinkel til det lige nu, jeg tænker at det skal vi nok lige øve os i at overbevise borgerne om, at det giver god mening, og at det kan være et godt skridt for nogen.

I: Så had er så det første du snakker med dem om?

R2: Når jeg møder folk for første gang, så er det primært om, hvad det vil sige at være på kontanthjælp og være aktivitetsparat, som er den målgruppe, vi sidder med. Jeg fortæller lidt om lovgivningen, og hvordan vi skal samarbejde. Og så når vi snakker praktik, så snakker vi også lønnede timer. Så det kommer ikke som det første, men sådan henad vejen.

I: Sidder du og vurderer i forhold til 225-timersreglen?

R2: Det er jo os der beslutter, om folk er omfattet af det, eller om de er undtaget, men jeg tror at vores praksis er, at langt de fleste af vores borgere er undtaget, i og med at de er aktivitetsparate.

I: Det sagde [navn] også og [navn] for den sags skyld, men begge snakkede så om, at I arbejdede med det alligevel. Nu har jeg et spørgsmål hængende, fra at jeg snakkede med Per, om hvorfor i alverden det er, at man arbejder med nogle omkring det, der egentlig er undtaget fra det, de skulle vel så ikke være i stand til det?

R2: Jeg tror, at det er fordi, at vores tilgang, da den her 225-timersregel blev indført, da var det sådan lidt henover natten, at vi pludselig skulle tage stilling til vores sagsstammer, hvor vi har op imod 100 borgere. Skal de være undtaget, eller skal de være omfattet af den her lovgivning, som vi ikke helt vidste, hvad har den af reelle konsekvenser, fordi folk kan jo miste hele deres ydelse, hvis de ikke optjener de her timer. Og jeg tror at vi tænkte, at så lader vi tvivlen komme folk til gode, og

så undtager vi dem, og hvis så nu at de er i en praktik, og de har lønnede timer så omfatter vi dem af reglen.

I: Altså sådan af en omvej

R2: Ja, lige præcis, men jeg ved, at andre kommuner gør det meget anderledes og nærmest har omfattet alle borgere.

I: Der har været en del med variationer.

R2: Jeg tror, det er en fortolkning af lovgivning, og hvordan er det så, vi tænker vores praksis skal være. Så jeg kan sagtens genkende det der med, at 225-timersreglen er en del, og så de her lønnede timer er noget andet.

I: Har i haft nogle i har fritaget og så efterfølgende er blevet omfattet, og hvad siger de så til det?

R2: Ja det har jeg. De fleste af dem skal vi snakke en del om – folk bliver lidt skræmte, altså skal jeg ud og optjene de her timer, og hvornår skal jeg have tid til det, når jeg er i praktik, og jeg har de her timer. Jeg har været nødt til at forklare det rimelig detaljeret for at folk har følt sig trygge, så er det okay at være omfattet af det.

I: Det sender jo egentlig et positivt signal

R2: Det sender jo et signal om, at vi tror på vedkommende, og at vedkommende er på vej i den rigtige retning i forhold til et arbejde. Og det kan folk også godt se, når man virkelig får det penslet ud, fordi de tænker hurtigt på, okay det hedder noget med skærpet rådighed, og hvad vil det sige, og hvad kan det have af konsekvenser. Frem for hvad det kan have af motiverende effekt.

I: Og i har ikke haft nogle rigtig skrækhistorier så, med nogle der er blevet omfattet og så lige pludselig er blevet fyret e.l.

R2: Nej, men det er jo også sådan et scenarie, jeg har tænkt i mit hoved. Hvis jeg nu omfatter nogle af mine, som måske har haft lønnede timer i noget tid. Lige pludselig kan de jo miste de lønnede timer fra den ene dag til den anden. Hvad gør vi så? Det er sådan nogle scenarier, jeg bekymrede mig lidt om. Fordi når vi etablerer de lønnede timer, så er det fordi, at der er et helt vildt godt match mellem borger og arbejdsgiver og de opgaver, og det er ikke nødvendigvis nogle, man lige kan gå ud og søge andre steder, eller at borgeren på egen hånd kan gøre det. Typisk så sker det med hjælp fra vores virksomhedskonsulenter. Fordi det er sådan lidt en sårbar gruppe de aktivitetsparate.

I: Kan man så også sige, at der er lidt en sammenhæng imellem, hvor mange småjobs der er, og hvor mange i så vælger at omfatte af reglen?

R2: Det kunne der sagtens være. Jeg har ikke noget overblik over, hvor mange småjobs er der, og hvor villige er arbejdsgiverne til det. Sådan har jeg ikke tænkt det, om der var en sammenhæng der.

I: Det er også i forhold til det her Små job med mening. Nu fik jeg lige præciseret, at det ikke er noget i sådan er en del af på den måde, der bliver også bare arbejdet med det uafhængigt. Men det var min primære indgang til det her i Aalborg, og der har jeg tænkt over det her med, at når man siger mening, så lyder det som om, at det skal være nogle specielle jobs. Man gør meget ud af, at der skal være det her match, og at der skal være progression osv. Men det kan måske betyde, at man ikke får så mange. Det er jo så ikke et problem, hvis man så fritager dem, der ikke kommer ind i et småjob.

R2: Det er jo ikke noget, vi har tænkt så meget i, i og med at når vi fritager borgerne, så tænker vi jo ikke i, er der nok af de her småjobs til dem. Det der Små job med mening, det er jo et navn, de har fundet på, for at det skulle lyde lidt fint.

I: Men der er også en signalværdi i det.

R2: Helt bestemt. Men jeg tænker, at det er ligeså meget til arbejdsgiverne at den der værdiskabelse, at det giver mening at ansætte de her borgere i de her småjobs.

I: Hvis vi siger, at i bøjer reglerne lidt, hvilket i skal gøre på en eller anden måde, og der så har været de her forskellige kommuner, der har vægtet forskelligt. Hvad er konsekvenserne af det?

R2: Jeg har sådan tænkt, at okay det bliver også lidt en sovepude for vores borgere, fordi vi lader tvivlen komme dem til gode og siger til dem, at vi vil være helt sikre på, at du kan magte det her timekrav, før at vi omfatter dig af det. Hvor at det, jeg har hørt fra andre kommuner, er, at de også har en god effekt af sige, det her det skal du, fordi det tror vi på du kan, så vi omfatter dig af reglerne.

I: Men det er ikke sådan, at i kan få en reprimande oven fra, der siger, at i har f.eks. kun 2pct. der er omfattet, andre steder har de flere pct.

R2: Altså løbende – nu har det jo været i gang siden, var det 2016 – vi får løbende at vide, okay I skal stramme op, og I skal tænke, at hvis folk skal undtages, så skal de undtages. Så vi får det at vide oppefra.

I: Og retter i jer så efter det? Har det konsekvenser, hvis I ikke gør det?

R2: Indtil videre har der ikke været nogen konsekvens af det, men det er også fordi, at vi har haft en tendens til at sige at så er folk undtaget indtil vi gør noget andet. Altså ligger et langt tidsperspektiv på, frem for at man kunne sige, at vi skal tage stilling til det hver 3. måned. Så tror jeg måske, at vi ville forholde os noget mere til det, men der er noget logistik i, at man har 100 borgere, man skal forholde sig til, og hvis jeg skal gøre det hver 3. måned, så bliver det for omfattende at skulle forholde sig til.

I: Det er jo en problemstilling, der går igen. Folk der skal på førtidspension osv., der er også noget med, at det nærmest kan betale sig at flytte til andre kommuner. Men du ved ikke sådan generelt med konsekvenser af om man...

R2: Lige nu er det jo hovedreglen, at man er undtaget her hos os, fordi det er aktivitetsparate, hvor jeg kan fornemme, at vores faglige koordinatore, som er dem, de er skarpe på lovgivningen, siger, at vi skal rette os efter, når ankestyrelsen har nogle meninger om hvordan og sådan noget. Der er så meget, at det bliver lidt prioriteret, hvad er det der er vigtigst at forholde os til.

I: Det lyder som om, at det er meget lokalt så. Inden for teorien er der det her med, om man er statens forlængede arm eller hvor meget skøn, der er, så er der måske overvejende meget skøn inden for det her?

R2: Ja, lige præcis. Der bliver det lagt ud til hver enkelt rådgiver at vurdere, hvad det er vi tænker.

I: Så lovgivningen er heller ikke fuldstændig skarp på det her?

R2: Altså, når man læser paragrafferne og når helt rundt om 225-timersreglen, så står der jo ikke noget om, hvad omfang ens arbejdsevne skal være nedsat med. Så det er jo et skøn. Vurderer man, at ens arbejdsevne er for nedsat til at kunne tage timekravet. Det er jo der vi i Aalborg

Kommune har lagt skellet sådan, at vi siger som hovedregel, at hvis man er jobparat, så er man omfattet, og hvis man er aktivitetsparat, så er man undtaget.

I: Det er vel også jer, der vurderer arbejdsmarkedsparathed?

R2: Ja, lige præcis. Og når vi så gør nogle af vores borgere jobparate, så bliver de jo også omfattet af reglen.

I: Dette er nogle komplicerede sager, det er vel meget individuelt.

R2: Ja, og det bliver jo også individuelt på hver rådgiver, hvordan tænker vi det. Så vi gør det også forskellig.

I: Ved du om det er noget, man gør andre steder det her?

R2: Jeg er ikke lige ind i det. Jeg ved bare, at når jeg har siddet til nogle kurser sammen med nogle andre kommuner, at så bliver de overrasket over, at vi gør det på den her måde med, at hovedreglen er, at vi undtager folk.

I: Nu kan jeg ikke huske hvordan i ligger, men i ligger som nogle af dem, der har undtaget flest eller hvordan?

R2: Ja det tror jeg. I hvert fald i den gode ende.

I: Det kan jeg også selv tjekke op på.

R2: Min antagelse er, at det har også lidt at gøre med kommunens størrelse. Vi har en kæmpe gruppe, som er på kontanthjælp, hvor mindre kommuner har en mindre gruppe, og så griber de tingene an på en lidt anden måde. Det synes jeg i hvert fald at jeg kunne se på den statistik, jeg kiggede på – det er nok ved at være 2 år siden – hvor man kunne se, at det var de store kommuner, som havde undtaget rigtig mange, hvor de mindre kommuner havde undtaget færre.

I: Det er så også de store kommuner, der har flest virksomheder.

R2: Ja, men vi har også mange af de meget syge borgere, hjemløse osv., de er også samlet i de store byer, mange af de udsatte borgere.

I: Så er der det bagvedliggende rationale. Reglen står som det her med, at det skal kunne betale sig at arbejde. Der er jeg blevet noget overrasket over den her høje modregning, som gør at man kun får de her 26kr. udbetalt brutto, hvor man så kan diskutere, hvor meget det så kan betale sig at arbejde. Dels det i sig selv, hvordan giver det mening for dig, hvis du skal forklare det over for en borger?

R2: Ligesom at du bliver overrasket over det, så bliver borgeren også overrasket over, hvor lidt de får ud af det. Der er nogle af dem der får, det hedder paragraf 34, som er til særligt høje boligudgifter, så bliver de kompenseret ud over boligsikringen. Så bliver de trukket i den. Det skaber meget forvirring, når det altid skal regnes ud med den lønseddel, og hvad får man så reelt ud af det. Men jeg oplever med de borgere, som har lønnede timer, at det er sådan set ikke, hvad får jeg ud af det økonomisk, det handler mere om, hvad er signalet der er i det. Det der med at få en lønseddel, at man får løn for det arbejde man udfører. Man er ikke bare i praktik. Man får en lønseddel, og man går på arbejde og sådan. Det er det jeg fokuserer på, når jeg forklarer det, men jeg føler også, at jeg er nødt til at forklare, at det kan have konsekvenser for, hvad du får i andre tilskud. For du får kun 26kr. ud af det. Så kan det være du er heldig, at du er omfattet af at kunne få en jobpræmie, så kan du få noget mere og sådan, men det er meget teknisk det med udregningen, så det forsøger vi at gøre så overskueligt som muligt.

I: Selve det med jobidentiteten, det giver i hvert fald god mening, det kan jeg godt se. Men hvis nu der er nogle borgere, der siger, at det lyder komplet tåbeligt, at der er så høj modregning, vil du så bare sige, at det er politikerne der er tåbelige, eller har du noget i bagagen du tager frem?

R2: Jeg plejer at anerkende dem for det, fordi jeg synes også, at det er ærgerligt, at man ikke får noget mere økonomisk ud af det, fordi jeg tænker, at det vil tale til flere af vores borgere. Mange af dem har jo transportudgifter i forbindelse med at skulle på arbejde, så det kan faktisk ende med at være en udgift for dem at tage af sted, fordi man ikke får mere ud af det. Og det tænker min målgruppe i; hvad kan jeg få ud af det, fordi deres budget er så begrænset i forvejen, og de skal bruge energi og kræfter på at tage af sted. Så hvis det ender med at være en udgift for dem, så bliver det uoverskueligt. Men jeg plejer at anerkende dem for det synspunkt, at det er lidt tåbeligt, at man ikke får mere ud af det økonomisk, men at vi tænker det som et springbræt til, at man får foden ind på en arbejdsplads, man kan måske få en god anbefaling med, eller at der er flere timer i det. Prøve at sige de gode argumenter for, hvorfor det er, de skal gå den vej alligevel, men det er ikke alle, der køber den.

I: Meget af det samme, kan man måske fremhæve om praktikker, men det er så det med jobidentiteten.

R2: Jeg oplever, at vi har nogle borgere, hvor at det ikke giver mening for dem at være i praktik, hvor vi ikke har kunnet få det til at lykkedes, at de ikke møder eller siger nej tak til det, vi har fået. Der har jeg et par stykker hvor at, da de så fik en lønseddel, og vi kaldte det et job, så møder de stabilt nu og har gjort det i lang tid. For nogen der betyder det noget, at det ikke er en praktik, men at det er et arbejde. Jeg har også tænkt over, at det kan hænge sammen med, at det har jo ikke som sådan noget med os i jobcenteret at gøre, det er jo en aftale mellem en arbejdsgiver og en borger, hvor de har en form for kontrakt. Det er ikke noget vi som sådan blander os i.

I: En del af det kan jo også være det her med, at der er lidt flere krav, og at arbejdsgiveren måske skal tage lidt mere ansvar.

R2: Man føler et ansvar. Altså både at borgeren også føler et ansvar for de her opgaver, det er noget jeg skal udføre, der er også en forventning til, at jeg gør det, fordi jeg får løn for det. Så man kan ikke bare blive væk eller melde sig syg.

I: Jeg har jo selv lige været et halvt år i praktik og har overvejet lidt, hvis jeg havde haft 8 timers studiejob og kombineret det med praktikken, hvad det så havde ændret i opgaverne. Der er lidt en parallel. Så er der det med det virksomhedsrettede. Der har vel alligevel været en forskel fra du startede, os så til at man er begyndt at snakke mere om småjobs. Hvilke historier hører du i forhold til reaktioner fra virksomhederne?

R2: Nu er det jo sådan, at Aalborg Kommune er jo med i Code of Care, så automatisk er det jo noget, vi bliver præget til, at det er noget, vi skal tænke i, og at det giver god mening. Og vi hører succeshistorier udefra Aalborg Portland, og jeg har jo også mine egne borgere, hvor det går rigtig godt, så jeg synes, at det giver god mening.

I: Der er ikke noget med, at der er nogen, der kun vil have praktikanter og ikke gider betale for det.

R2: Jo, men jeg har en oplevelse af, at vi efterhånden kender arbejdsgiverne og arbejdspladserne, så vi ved, hvem det er, der kun tilbyder praktik. Og jeg kan også mærke på vores virksomhedskonsulenter, at de italesætter det med lønnede timer, når de har den opsøgende

kontakt med arbejdsgiverne. De har også hurtigt en fornemmelse af, kunne der være lønnede timer i det her, eller er der ikke det. Så er det jo en del af det, at hvis vi så siger ja tak til en praktik, jamen så ved vi, at det er kun praktik. Men jeg kan også fornemme, at der er nogle arbejdspladser, så har de nogle formler på, at hvis man skal have lønnede timer, så er det minimum 8 timer, eller så påvirker vi deres headcount. Alt det der tekniske, som jeg ikke lige er inde i. Det betyder jo noget for arbejdsgiverne, hvordan det ser ud på deres regnskaber.

I: Der er det her med, at man kan stille lidt flere krav. Der er også det her med det sociale ansvar. Nu har jeg spurgt de andre, og de vægter det meget på småjobs frem for praktikker. Hvordan opfatter du det, som noget der hænger sammen? Som noget nyt, man begynder at snakke mere om.

R2: Jeg synes, at det giver rigtig god mening, fordi tit i praktikken skal man jo tænke, at borgeren er der som ekstra. Man må jo ikke tage lønnet arbejde, når man er i praktik, altså noget der kunne være løngivende. Hvor at så har du et ansvar for en arbejdsopgave, hvis du er der i lønnede timer. Der ligger en kæmpe forskel i forhold til med ansvaret, og hvordan borgeren kan vokse af det.

I: De er sådan meget sammenhængende de to ting.

R2: Ja, det tænker jeg.

I: Du siger noget om, at når man er ude ved virksomhederne – nogle af dine kollegaer – så snakker man først praktik og så lønnede timer. Hvad med over for borgerne, er det noget i visiterer efter på forhånd og skelner mellem?

R2: Jeg er begyndt at sige det til alle og både nævne praktik og lønnede timer, men det har jeg ikke gjort tidligere. Der har jeg ud fra min faglighed tænkt, okay den her borger er parat til at kunne tage nogle lønnede timer eller har en faglig baggrund, der gør, at man vil være i stand til det.

I: Det er mere i forhold til, hvis du nu har nogle svagere og stærkere borgere, om du så fokuserer meget på den ene del eller den anden del.

R2: Det tror jeg, at jeg har gjort tidligere, men det gør jeg ikke mere. Fordi man også godt kan blive positivt overrasket over, hvad arbejdsgiver også vil give løn for. Det fungerer godt, men jeg synes at det, der er det vanskeligste, er, at mange af vores borgere har nogle skånehensyn, som gør, at de ikke er effektive, når de arbejder. De holder flere pauser. Hvordan aflønner man så det, når folk ikke er effektive. Fordi det, der indtil nu har været skillelinjen, hvis du kan udføre den her opgave selvstændigt, så kan du få løn for det. Hvor at det bliver svært, hvis man ikke er lige så hurtig, eller man holder ekstra pauser.

I: Så skal de vel i fleksjob?

R2: Mange af dem er jo i fleksjob, fordi de måske er 80pct. effektive, men kunne man have givet dem løn for måske noget af den tid, de var der. Det er sådan noget vi øver os i. Hvordan er det, man både kan være i praktik og have lønnede timer og ende med at få et fleksjob det samme sted. Hvordan gør vi lige det rent teknisk?

I: Ja, det lyder som en teknisk udfordring. Ellers generelt for det virksomhedsrettede perspektiv og det jobrettede fokus, tænkt meget som en ensretning indsatserne, hvordan ser du det i forhold til sociale målsætninger og det helhedsorienterede perspektiv.

R2: Jeg kan mærke, at jeg bliver lidt udfordret på min socialfaglighed. Nu hørte jeg også lige i nyhederne her til formiddag, at de snakker om at fjerne alle de aktiveringstilbud, som ikke er

jobbrettede og også fjerne sådan noget som mentor, hvor jeg bliver lidt udfordret på, at vi også er nødt til at se det her som hele mennesker. Det er ikke nok bare at sige, at du skal ud og passe et arbejde, hvis der er så mange barrierer eller ting der gør, at det er ikke det folk fokuserer på; at få sig et arbejde. Hvordan hjælper vi så den gruppe videre, hvis det eneste, vi må tilbyde folk, er løntilskud og lønnede timer af hjælp.

I: Fortalerne vil nok sige, at der er så mange positive spill-overeffekter, og at det derfor er det centrale at have et arbejde. Der vil du så mene, at der er nogle borgere, hvor det måske ikke er tilfældet?

R2: Det er jo en tilbagevendende diskussion. Hjælper det folk at have et arbejde. Mestrer man sit helbred bedre på den måde. Hvad kommer først, er det at have arbejdet, eller er vi nødt til at forholde os til de hindringer, der er. Hvor jeg tænker, at jeg har ikke noget entydigt svar på det, fordi jeg har set begge ting lykkedes, men jeg synes det er lidt anstrengende, hvis det eneste vi må tænke på er, hvad der er virksomhedsvendte og jobbrettet. Fordi det er fint nok lige nu, hvor det er opgangstider og folk lettere kan få et arbejde, men hvad gør vi så, når det ikke er tilfældet mere, at arbejdsgiverne kalder på arbejdskraft.

I: Ja, hvad gør i så?

R2: Så finder vi på noget nyt.

I: Når man snakker om det her med, at man vil afskaffe det her, så er det vel meget lagt op på refusionsordninger. Hvad har i af muligheder så?

R2: Når man kigger på Aalborg Kommune, så har vi jo rigtig mange projekter, hvor der bliver arbejdet med personlig udvikling, helbredsmestring og alle sådan nogle ting. Hvor at – nu hørte jeg det kun lige med et halvt øre – men hvis man vil fjerne alle de ting, hvad gør vi så med den gruppe, som ikke er parat til at møde stabilt ude på en arbejdsplads. Ikke ved hvad det vil sige at skulle møde til tiden, melde afbud hvis man er syg og alt det. Det er jo det vi bruger projekterne til, at folk bliver parate og får en fornemmelse af, hvad det vil sige at have et ansvar for, at jeg skal møde ind, når jeg har en aftale. Nogle skal jo også lære at begå sig blandt andre mennesker. Det kan være nogle helt basale ting, som der bliver nødt til at være taget hånd om, før man kan sige: det her skal i håndtere som arbejdsplads. Fordi det er også høje forventninger at have til nogle kollegaer, som skal håndtere, folk der er misbrugene, eller hvad det er. Så det kan jo være mange forskellige udfordringer, folk har.

I: Og det er nogle projekter, der kører hele tiden, eller er det nogle i skal visitere til, når de igangsættes?

R2: Det er nogle projekter, som man har her i kommunen, som er der hele tiden, og så visiterer vi borgere til det, hvis vi tænker, at det er relevant. Og det er næste skridt, der kunne være skridtet på vejen til at blive klar til praktik og komme videre, om det hedder job eller uddannelse.

I: Hvor lang tid og hvor mange timer om ugen er det?

R2: Det kan være alt fra den nedre grænse på 3 timer om ugen, og så kan det være helt op til fuld tid. Så det er meget individuelt, hvor mange timer folk er der, og hvordan deres skemaer ser ud.

I: Hvad er den endelige målsætning med jeres borgere. Er det selvforsørgelse?

R2: I og med at jeg sidder i et jobcenter, så er det jo, at folk bliver selvforsørgende, men håbet er jo også, at folk får et bedre live, bedre livskvalitet osv. At vi kan hjælpe dem på flere parametre.

Det er jeg i hvert fald nødt til at tænke på, når jeg sidder med den her målgruppe, at der er ikke nogen, der bare mangler et arbejde, der er også nogle andre ting, der spiller ind.

I: Og hvis der er nogen der kommer i selvforsørgelse, så er i vel hurtige til at cutte af og sige, at det var en succeshistorie. I forhold til 225-timersreglen – nu er det så med, hvor relevant, det er for jeres borgere – hvis der er nogle, der ryger ud af systemet, er det noget, der så går ud over fagligheden, eller er det bare en del af den verden, I nu er i.

R2: Nu har jeg oplevet nogen, hvor at min borger f.eks. er undtaget, men at ægtefællen ikke er. Hvor at jeg ikke har nogen gode erfaringer, at det har en god effekt, at folk bliver trukket eller mister hele deres ydelse. I det tilfælde jeg kender, der min borger, hun stoppede sin praktik, fordi hun kunne ikke overskue, at ægtefællen lige pludselig ikke havde nogen indtægt. Og at de lige pludselig kun skulle leve af hendes kontanthjælp, kontra at han før havde en indtægt. Så jeg har ikke nogen gode erfaringer. Der er nogen, der ryger ud over kanten, og hvor det ligesom spolerer det hele. Og hun er ikke kommet på rette vej endnu, og det var i efteråret. Det er sådan noget, der kan skabe nogle problemer, at det har så store konsekvenser for folk.

I: Hvordan er det for jer, cutter i så bare af og giver det videre, eller hvor placerer det jer i sådan en sammenhæng?

R2: Hvis nu vi havde en, som var omfattet af reglerne, så ville vi jo skulle forholde os til, hvis man ikke havde timerne. Så jeg oplever ikke, at vi cutter nogle af på den måde, men det er også fordi vi sidder med den målgruppe vi gør, at vi er nødt til at kigge hele vejen rundt, vi kan ikke bare sige, at det er dit eget ansvar, du er jobparat. Fordi vores borgere er aktivitetsparate, og vi skal forholde os til: er det evne, er det vilje og lave nogle individuelle vurderinger på, hvad er det lige, der er på spil.

I: På den måde giver det også meget god mening, at de er fritaget. Man ryger lidt i en skodssituation ellers. Det her samarbejde med Fokus og Job med mening er det noget, I er en del af som rådgivere med at visitere folk over til det også?

R2: Det er os, der henviser typisk, som rådgivere. Og også har samarbejdet med rekrutteringskonsulenterne derude og får tilbagemeldingerne på, om de er ansat i et småjob eller er de kommet i deres kandidatbank – jeg kan ikke huske, hvad de kalder det. Så dem har vi samarbejde med.

I: Og hvornår er det, at I giver dem videre til dem og til en af virksomhedskonsulenterne.

R2: Vi er blevet opfordret til, at vi skal bruge Fokus, fordi at dem har vi et samarbejde med, og vi skal bruge dem. Så det har vi gjort meget i en periode, men jeg synes, at jeg har bedre erfaring med, at vi vores egne virksomhedskonsulenter går ud og etablerer de her lønnede timer. Fordi at i og med, at Fokus er en leverandør, og de udfører, så er det endnu et led, som vi skal kommunikere med, og tit har vi udfordringer nok med at kommunikere med vores udbetalingsafdeling, som sidder en etage oppe. Så det der med, at der bliver et ekstra led, som skal snakke sammen om ydelse, der skal tilbageholdes, og en lønseddel der skal komme ind, så synes jeg, at det har skabt meget bøvl indtil videre.

I: Så kan man sige, at hvis i bliver anbefalet at bruge dem – nu har i betalt for dem...

R2: Vi betaler jo så heldigvis kun for dem, vi sender afsted, som kommer ud til Fokus og får de her samtaler og får lavet CV og sådan noget.

I: Jeg snakkede med [navn] over fra Business Aalborg, hun nævnte det nemlig som, at de lettede papirarbejdet og lettede arbejdsgangene. Det var så særligt over for virksomhederne godt nok.

R2: Lige præcis. Jeg tænker det er en helt klar fordel for virksomhederne, fordi de fungerer lidt som et vikarbureau, og lønnen kører igennem Fokus, men samarbejdet for os bliver ikke nemmer af, at vi uddelegerer til Fokus, ikke som rådgivere.

I: Virksomhederne er jo nok den primære kunde. Hvis der ikke er nogle jobs, giver det ikke mening det hele

R2: Ja det tænker jeg også, at Jobcenter Aalborg har helt fokus på, at det skal være en hjælp for arbejdsgiverne.

I: Og så får de lettet deres papirarbejde. Hvad med borgerne. Hun nævnte, at der var nogle eksempler på nogen, der var faret vild i papirarbejdet og var udtrådt, fordi de ikke kunne overskue det.

R2: Der har jeg haft en enkelt. Jeg tror så også, at det er skræks scenariet, at vi slet ikke kunne finde ud af at snakke sammen, og at ydelsen blev tilbageholdt, og lige pludselig fik man både udbetalt fuld kontanthjælp og løn, og det hele det gik i kage. Men jeg tænker, at vi lærer noget af det, det er bare trælst for de borgere, det går ud over, at vi ikke har styr på vores. Han endte med at afbryde det job, han var i, fordi at han ikke kunne rumme det mere. Det handler også om, at det er nogle sårbare mennesker, og når tingene ikke fungerer, man ikke kan betale sin husleje, at man har nogle børn osv., så dur det ikke, at vi fra kommunen ikke kan finde ud af, at snakke sammen. Så giver folk op.

I: Det var så et enkelt tilfælde ud af mange borgere, men var det baseret på fejl eller bare noget af det formelle, der skulle opfyldes.

R2: Jeg tænker, at det var nogle misforståelser imellem os. Jeg sidder ikke selv med udbetalingen, men det er noget omstændeligt noget, og de skal have lønsedlerne ind og tilbageholder penge. Og når der er jul og nytår. Der er mange led, hvor at tingene kan gå galt.

I: Hun nævnte det med, at hvis de ikke får indleveret deres lønseddel, så mister de en måneds kontanthjælp, bliver det så tilbageholdt?

R2: De tilbageholder pengene indtil, at de har fået lønsedlen, så de kan beregne, hvad det så er, at de kan få i supplerende kontanthjælp. Og så er det, at hvis der så går for lang tid, så ender det med, at de får to udbetalinger på en måned, og det ser Udbetaling Danmark, så hvis nu du får noget boligsikring eller du får nogle tilskud i forhold til dine børn, så laver det kludder i hele beregningen. For min borger så lignede det, at han lige pludselig havde en indtægt på en måned, hvor det var 30.000. Så laver det rod i det hele med tilbagebetalingskrav og alt muligt, og det kan vores borgere ikke finde hoved og hale i de breve, og hvad der bliver sendt afsted. Så giver de op og siger, at så var det ikke det værd.

I: Så i sidste ende, der ender det med at gå op, men der er det måske for sent? Men hvis det kører på skinner, så er det ikke sådan.

R2: Jeg har andre hvor, at der går det fint. Men det er også – hvis man bare er en enlig borger, der ikke har nogle børn eller noget, så er der heller ikke så meget, der kan gå galt, men i de tilfælde, hvor du har børn friplads, alt muligt og Udbetaling Danmark er inde over, så er der bare så mange

led, at så er risikoen for, at der er en et sted, der laver en fejl, eller at der sker en misforståelse, bare lidt stor. Det var bare skræks scenariet, det er sådan noget vi lærer af.

I: Og ikke for at træde rundt i det, men sådan en person, hvor retter han så skylden hen? Er det mod dig, er det mod ydelseskontoen, er det mod systemet.

R2: Ja, han ser det som en samlet – at vi er kommunen, og at vi ikke havde styr på det. Selvom om Fokus er den ene del af det, så er der ydelse, og så er der mig. Og når det går galt mellem de to parter, så ser han det bare som kommunen.

I: Det kan man godt forstå, når man ser det ude fra.

R2: Lige præcis. Jeg tog ansvaret på mig, og vi måtte beklage det, men det var ikke nok. Han ville ikke fortsætte alligevel.

I: Nej, for et af de spørgsmål jeg har ellers, det handler om pres fra systemet, hvordan det bliver opfattet af borgerne og omgivelserne. Har i nogensinde nogen, der går ind og slår i bordet og siger – det var egentlig mest rettet mod, hvis nogen var underlagt 225-timersreglen, som i så ikke har – men det kan også være i forhold til at starte op i et forløb, før de måske føler, de er klar til det. De skal jo overholde nogle krav uanset.

R2: Lige præcis. Og det er jo os, der opstiller forventningerne og betingelser for, hvad er det vi vurderer, at du er i stand til at kunne deltage i. Så ja, vi har frustrerede borgere nærmest hver eneste dag, men der er jo meget forskel på, om man er kede af det og frustrerede, til at man banker i bordet eller stormer ud osv. Jeg oplever, at de fleste af gangene, så snakker vi os frem til noget, men man kan jo ikke undgå, at folk føler sådan en afmagt, og at vi som system bestemmer over dem, fordi de jo er afhængige af at modtage en ydelse.

I: Så er der også de negative historier i medierne. Nu ved jeg ikke med Aalborg Jobcenter, hvor meget det fylder i virkeligheden, men noget af det kan jo så skyldes menneskelige fejl. Andet kan jo også skyldes lovgivningen. Er der nogensinde, at du oplever nogle krydspres i forhold til det?

R2: Jeg synes, at det er ærgerligt i forhold til de historier i medierne, fordi jeg kan mærke på nogle af mine borgere. Der var en sag, det var ovre i sygedagpenge her i Aalborg Kommune, med en kvinde der ikke måtte bage småkager. Det havde jeg en borger i den her uge, som snakkede om, hvor man sådan tænker – men det er fordi, at folk tænker ikke, at det her er sygedagpenge, det her er kontanthjælp, og det er en anden målgruppe, og vi kigger ud fra nogle andre parametre, og vi sidder ikke og kontrollerer folk på Facebook osv. Folk kan ikke skelne på den måde. Så bliver det mere, at vi kontrollerer alle og holder øje med, hvad folk de laver i deres fritid. Eller dør af at være i ressourceforløb og sådan noget. Det hører vi jo også stadigvæk, at når der kører sådan nogle overskrifter.

I: Men for sådan noget det kan man jo sige, at det også er det politiske ansvar og lovgivningen. Det er måske mere hvordan du opfatter det, om du nogen gang føler du er sat i bås.

R2: Der er ingen tvivl om, at der er et krydspres, men jeg ved jo, hvad jeg er gået ind til, og nogen gange forsøger jeg at forklare, at nogle ting er til forhandling, og nogle ting er ikke til forhandling. Det synes jeg, at vi slipper afsted med, at nogle ting kan vi godt forhandle, når man sidder over for borgeren, og andre ting det er bare en lovgivning, eller det er noget, som er en skal opgave, og de fleste forstår det, og ellers så må man også gerne blive sur og klage, det får folk jo også at vide, at

hvis man gerne vil klage, så er man velkommen til det. Det er jo også en rettighed, at folk har mulighed for at klage, hvis de føler, at det er uretfærdigt.

I: Men det er måske lidt ærgerligt at have en masse klager hængene over hovedet, hvis man ikke føler, at det er noget man har mulighed for at gøre en masse ved.

R2: Nogle gange kan vi jo afklare nogen ting på den måde, og andre gange så når vi ikke til enighed, og så er det sådan, det er.

I: Det er måske også meget i sammenspil med ledelsen?

R2: Jeg tror det var her i februar, at vi kørte en brugerundersøgelse her i Jobcenter Aalborg om, hvordan var tilfredsheden blandt borgerne i forhold til at komme til samtale i jobcenteret, hvor at jeg var meget overrasket over, hvor positive nærmest alle tilbagemeldingerne var, kontra hvad man hører, og hvad man også nogle gange oplever, hvor frustrerede folk kan være og kede af det, når de går herfra. At man alligevel kan sige, at folk føler sig egentlig ordentligt behandlet.

I: Og det føler I så er mere reglen end undtagelsen?

R2: Ja, helt bestemt. Altså nu kan jeg jo kun snakke for den afdeling, jeg selv sidder i, og vi har en vagt nede i ydelsesafdelingen, han er jo nærmest aldrig heroppe. Det går stille og roligt for sig. Jeg bliver overrasket, når jeg hører om andre jobcentre, hvor folk sætter ild til sig selv uden for osv.

I: For det kunne ellers godt forekomme i sådan en afdeling her?

R2: Det kunne det sagtens ja.

I: Hvordan er det med integration, hvor ligger de henne organisatorisk?

R2: De ligger nede på Kastetvej, men deres ydelsesafdeling er hernede på 3. sal.

I: I praktikken, der var nemlig et eksempel på nogle psykisk syge flygtninge.

R2: Og jeg tænker, at de er også mere voldsomme i deres kropssprog osv., så der kan jeg sagtens forestille mig, at når de er frustrerede og kede af det, så er man ikke i tvivl om det.

I: Nej det er vel endnu mere kompliceret. Det var det vist også med ham, der tændte ild til sig selv. Hele det her virksomhedsrettede fokus, det har jeg i første omgang opfattet som meget siloorienteret. Man kan også sætte det i relation til det med samskabelse, hvor et andet synspunkt kan være det her med, at når I samarbejder med Job Fokus, som et privat/ offentligt samarbejde, og man inddrager virksomhederne mere. Omvendt så har virksomhederne altid spillet en eller anden rolle, det er dem der har jobbene. Hvordan tænker du i forhold til det, er det en ny måde?

R2: Jobcenter Aalborg har meget fokus på det virksomhedsvendte, og det er også rigtig fint, fordi vi er sat i verden til også at rekruttere borgere til jobs og servicere arbejdspladserne. Og det kan vi jo også hele tiden blive bedre til og have mere fokus på, hvad er der af jobåbninger, og hvad er det for nogle brancher osv. Så jeg tænker, at det er sådan et godt fokuspunkt, at vi har det i jobcenteret. Selvom det er den her målgruppe, hvor vi tit skal tænke i mange forskellige tværfaglige indsatser. At vi har et fokus på, hvor er jobåbningerne, frem for kun at tage udgangspunkt i hvad det er, folk har lyst til at lave, og hvad de synes, at de har interesse i. Fordi så bliver det tit noget med dyr og sådan, hvor at man også er nødt til at forholde sig til, hvor er jobåbningerne, hvor er det realistisk, at man kan få et arbejde. Så jeg synes, at det giver rigtig fin mening, at vi har fokus på det virksomhedsvendte.

I: Men en ting det er jo det strategiske fokus, og hvad man italesætter, mod de lidt mere konkrete ændringer af strukturer.

R2: Og det er der, hvor jeg tænker, at indtil videre så er det blevet italesat meget, og også blevet omsat til at vi får en jobmail hver dag, hvor vi kan se, hvad er der af jobopslag på jobnet osv. Og der kommer nogle mails ud om, hvad er det egentlig, der rører sig på arbejdsmarkedet lige nu. Så det bliver inkorporeret og gjort mere konkret, jo mere vi arbejder med det, og jeg tror også, at det kan blive endnu bedre. Men det er svært, fordi at jeg sidder som rådgiver, og også har fokus på lovgivningen og er myndighed i det, kontra virksomhedskonsulenterne som er ude på arbejdspladserne dagligt og har kontakt med arbejdsgiver og er meget mere opdateret på, hvad er det lige, der rører sig lige nu.

I: Bliver der ansat flere virksomhedskonsulenter, er der en udskiftning i personel?

R2: Lige nu opnormerer vi.

I: Mod et bestemt mål?

R2: Har du hørt om det, der hedder Flere skal med? Der er det jo målet, at vi skal have 40pct., af dem vi har puttet i indsatsgruppe 1, at de skal i en aktiv indsats. I en praktik eller have lønnede timer. Og for at vi kan nå det mål, er vi nødt til at have nogle flere virksomhedskonsulenter, som kan etablere de her praktikker og etablere de lønnede timer. Så det er derfor vi opnormerer.

I: Og hvordan så blandt socialrådgiverne går snakken om det? Er det bare sådan det er, eller er der nogle, der er lidt knotte over det?

R2: Jeg tror, at vi som rådgivere savner lidt, at der er afsat fokus på, at jo mere der bliver produceret af praktikker, og jo flere lønnede jobs der bliver skabt, og jo mere at folk er ude på arbejdspladserne. Jo mere er der også behov for, at vi følger op på nogle ting. Om det er, at folk skal visiteres til fleksjob, eller skal have kursus på AMU eller have kørekort eller have et truckkort, det genererer også noget arbejde for mig som rådgiver, hvor jeg skal ind og bevilge nogle ting eller har virksomhedskonsulenter stående i døren flere gange dagligt, fordi nu skal jeg have en opdatering på, hvordan det går ude i de her praktikker. Vi forsøger som rådgivere at italesætte – i og med at man opnormerer så meget på virksomhedskonsulenter, og jo flere borgere der kommer i praktik, jo mere er der også brug for, at vi får noget hjælp til det arbejde, der følger bagefter. For ellers så hjælper det jo ikke noget, at folk kommer i gang med praktik, hvis vi ikke følger det til dørs med det, der følger bagefter.

I: Så der er en lille uenighed?

R2: Jeg ved ikke om det er en uenighed, lige nu er det jo bare en konstatering af, at i Flere skal med det man har kunne få midler til, det må ikke være rene rådgiverstillinger. Så har man jo allerede fra styrelsen sagt, at det er ikke det, i skal prioritere, at der skal være rådgivere, som bevilger folk fleksjob og pension osv. Så er det jo det virksomhedsvendte, man har fokus på helt fra styrelsen af. Så vi har sådan affundet os med, at det er nok sådan, det er.

I: Hvordan ellers med udskiftningen sker det automatisk med, at der er store omrokeringer?

R2: Afdelingen er ikke et sted, hvor der er meget udskiftning. Folk bliver her i mange år.

I: Men har i haft afskedigelser, eller bliver der bare mere personale?

R2: Ja mere personale. Afdelingen er blevet udvidet også fysisk, for at vi kan være her, men det er også fordi, at vores målgruppe efterhånden er meget stor, når man lukker flere sygedagpengesager, og der er knap så mange, der er jobparate eksempelvis pga. 225-

timersreglen. Så får vi flere borgere her, og flere borgere der kommer i ressourceforløb, så bliver afdelingen her jo også større.

I: Og der er heller ikke noget med, at hvis der så er en, der går på pension, så skal der ikke komme en erstatning nødvendigvis til en rådgiver?

R2: Jo, hvis det er en rådgiver, så er det ikke nødvendigvis, at der kommer en anden. Men det er også fordi, at de har kørt på overnormering på rådgivere tidligere i nogle andre projekter, hvor man så har fastansat nogle, selvom det var et projekt, der løb i 2 år. Så der er nogle ting, der skulle udlignes der.

I: Det kan også være, at tiderne de skifter igen.

R2: Ja, helt bestemt. Det er i hvert fald kommet for at blive det her med virksomhedskonsulenterne. Jeg tænker ikke, at de skal føle sig udsatte.

I: Hvordan er det med uddannelse, de kommer meget ude fra det private?

R2: Ja, de er meget blandede. Alt muligt, men meget fra det private arbejdsmarked, hvor de så søger noget nyt.

I: Men der er ikke noget fælles uddannelse

R2: De bliver sådan opkvalificeret, men det er noget i Aalborg Kommune. På nogle kurser. Lige nu er det et konsulenthus, der hedder Marselisborg, der opkvalificerer dem alle sammen. Så de får lidt det samme udgangspunkt, det tænker jeg giver god mening, når man er så blandet en gruppe, har forskellige erfaringer med sig og forskellige uddannelsesbaggrunde.

I: Hvordan oplever du dem så, er det en fælles gruppe, eller er det meget forskelligt?

R2: Jeg synes, at det er fedt, at det er så forskellige typer og forskellige tilgange til det, og nogle er socialpædagoger, det er meget forskelligt, og tit ved vi jo heller ikke, hvad folk er uddannede som. Jeg synes det er fedt for mig som rådgiver, fordi hvis jeg skal bruge en virksomhedskonsulent, så kan jeg også godt få lov til at sige, at jeg synes det kunne give god mening, hvis det var den her person, fordi det ville være et godt match. Jeg synes det giver rigtig god mening, at der er nogle forskellige typer, og at de har forskellige tilgange til arbejdet.

I: Hvornår er det, at de kommer ind i billedet, er det fra starten, eller er det sådan, at i videregiver dem?

R2: Når vi som rådgivere i samarbejde med borgeren finder ud af, at nu er du parat til at komme i praktik, så henviser jeg til, at de skal have en virksomhedskonsulent. Så det er ikke noget alle har fra start.

I: Så de skal lære en ny at kende.

R2: Ja.

I: Hvis vi skal slutte af med at vende tilbage til der, hvor vi startede. Hvis nu der kommer en rød regering til og afskaffer 225-timersreglen, som de gjorde med 300-450 timersreglen, hvad så med småjobs. Er det noget, der forsvinder igen.

R2: Jeg tænker, at småjobs er kommet for at blive. Jeg tror jeg havde lidt mine forbehold til at starte med. Hvordan skal min målgruppe kunne honorere det, i og med at de har skånehensyn, og der er nogle ting, de ikke må lave, hvordan skal det så kunne lade sig gøre. Men jeg synes, at de erfaringer, mine borgere har gjort sig med det, viser, at det giver rigtig god mening, og det er et skridt i den rigtige retning. Så jeg tænker, at det er kommet for at blive. Men jeg har også mine

betæneligheder ved, at en ting er, at folk får lønnede timer, og de kommer i småjobs. Mange af vores borgere har svært ved at drive det til mere end det. Så finder de sig til rette med, at okay så har jeg 9 timer om ugen f.eks. og så formår de ikke at spørge arbejdsgiver, er der flere timer søge noget andet arbejde. Så jeg synes ikke, at lønnede timer er svaret i sig selv.

I: Så det er heller ikke noget, der erstatter praktik, det er mere et supplement.

R2: Ja, helt bestemt.

Bilag 5, V1

V1: Jeg startede i jobcenteret i 1997. Det var i et projekt. Så har jeg arbejdet i projektafsnittet – Aalborg Kommunes projektafsnit i forskellige projekter. Og så har jeg arbejdet – ja så kommer den her reform, førtidspensionsreformen i 13-14 stykker. Og så bliver tingene ligesom rystet, og tingene bliver lagt sammen i større afdelinger, hvor man går ind og interesserer sig for forskellige målgrupper. Og så er jeg så virksomhedskonsulent i projektafsnittet. Og i kraft af en sammenlægning så ryger jeg over i det her hus, sammen med nogle af mine andre kollegaer. Så har jeg været her siden 14. Så jeg har snart 25 års jubilæum i jobcenteret.

I: Hvad er det for en sammenlægning du siger, at I har haft der i 14?

V1: Der kommer jo hele tiden noget nyt lovgivning, der egentlig gør, at man skal omorganisere sig i forhold til den lovgivning, man tænker ind i forhold til at få folk videre i beskæftigelse eller i afklaring eller i forhold til at komme i fleksjob og pensioner og lignende. Der kommer en ny kontanthjælpsreform, og der kommer en pensionsreform i 13-14, der gør, at Aalborg Kommune ser med andre briller på, hvordan man skal angribe indsatsen. Man deler det jo op i jobparate, og man har de uddannelsesparate, og man har de aktivitetsparate, og det laver man jo huse for. Og selvfølgelig har uddannelseshuset her i Aalborg, de har jo også aktivitetsparate og folk med ressourceforløb og sådan nogle ting. Fordi de er under 30. Og så har man selvfølgelig jobhuset nede på Vester Havnepromenade, og så har man projektafsnittet, og så har man integrationsområdet. Så det er sådan nogle store klumper, der sådan har samlet sig. Tidligere var Aalborg Kommunes projektafsnit jo mega stort, og det er blevet mindre og mindre, fordi man har begyndt at tænke meget mere virksomhedsvendt for alle målgrupper. Og så kommer man jo også ind i det her i forhold til småjobs. Og det er jo det helt nye, som vi arbejder med. Og det udspringer jo af nogle projekter – dem kender du jo sikkert med Jobfirst projektet og Flere skal med – hvor vi arbejder med de der ting med at få folk i småjobs. Og så er vi også tilbage ved lovgivningsdelen omkring kontanthjælpsloftet og 225-timersreglen. Så det følges jo meget godt ad, kan man sige, at projekterne understøtter de her mennesker, sådan at de kan komme ud og optjene de her 225-timer, hvis de bliver ramt af kontanthjælpsloftet.

I: Det med småjobs, det følger meget de her projekter og lovgivningen. Det er ikke noget I har talt om på forhånd?

V1: Nej, det udspringer jo fra STAR af. Det er et udbud af et projekt fra STAR, der hedder Jobfirst, som var for kontanthjælpsmodtagere, som har været på kontanthjælp i et år og så ressourceforløbsborgere. Og så var tanken så at man så i kraft af en virksomhedsvendt indsats også over for arbejdsgivere fra dag ét af skulle italesætte det omkring lønnede ordinære timer og småjobs for af den vej at få de mennesker, der ligger langt fra arbejdsmarkedet, ud og skabe noget værdi og tjene sine egne penge. Og det har så fortsat ind i Flere skal med projektet. Og det er så en større gruppe af borgere, i Aalborg er det ca. 1200, det omhandler, det dækker tre huse, og job- og aktivhuset har hovedparten af de borgere ca. 800-900. Hvor af de 800-900, der er det 450 af dem, der skal være i gruppe 1, som skal ud og have den virksomhedsvendte indsats i forhold til praktikker, afklaring, småjobs og den vej rundt.

I: Er det reelt set sådan, at du tænker, at når man ændrer i tingene, at så er det så på baggrund af STAR og lovgivning. Kunne i have taget sådan noget som småjobs op i lokalt regi og sagt, at det var noget vi ville eksperimentere med.

V1: Det udspringer, fordi STAR udbyder de der projekter, og det projektindhold der ligger i det, det er jo de der småjobs. Og det byder kommunen jo ind på, og det bliver implementeret i et hus, hvor det kan være relevant at placere det. Jobfirst, jamen det var jo for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og ressourceforløbsborgere, det var oplagt, at det var her, det skulle endda også være over 30, mener jeg det var. Var det ikke 30?

I: Der var i hvert fald nogle kommuner, der ikke kunne deltage i det.

V1: Jeg tror, der var 14 kommuner med. Aarhus bl.a. også, Viborg og andre, jeg kan ikke lige huske dem alle sammen.

I: Det er jo så fordi, at I får noget støtte også igennem projekterne?

V1: Der er selvfølgelig nogle penge at tjene i det, fordi når man nogle forskellige mål i det, så udløser det nogle penge.

I: Og det hænger meget sammen, at det er man meget bundet op på? Når man tidligere har tænkt i praktikker, så er det så fordi..

V1: Det er penge at tjene i det her, og det er også derfor. Der er jo rigtig mange penge i forhold til Flere skal med projektet, der er 250 millioner eller sådan noget i satspuljemidler, som alle kommuner kunne byde ind på. Og jeg tror nok, at Aalborg kommune fik en 11-12 millioner af dem. Men de skal jo så tjenes bl.a. ved, at når vi så placerer folk i virksomhedspraktik, så skal man jo over 3 måneder have en placering på 40pct. af borgere, for at det udløser nogle penge. Men det har du læst ned i i forhold til projekterne

I: Nej, alt det der står på skrift, det kan jeg selv stå for. Det er mere i forhold til, at når man læser op på det, så bliver det præsenteret som, at det var her det hele startede. Så det var bare om, om det også er den opfattelse du har.

V1: Det er jo et skift i mindset i forhold til, at nu skal vi også tale løn, for dem der ligger langt fra arbejdsmarkedet, og der går ikke lang tid fra, at STAR udbyder de projekter, og det er det samme med projektindholdet, at vi skal italesætte de der løntimer. Jeg ved ikke om vi som sådan havde kunnet finde på det selv. Fordi vi har jo været vant til i rigtig mange år at arbejde med praktikker og løntilskud og sådan nogle ting. Deltidsansættelser. Eller afklaring til fleksjob eller pension. Så det er jo også nyt for os at tænke anderledes, fordi vi har været vandt til at gå ud og tilbyde gratis praktikker til virksomheder. Så det bliver til en udgift for dem. Nu skal vi jo både ud og italesætte og brække dørene ned med de her løntimer, og vi skal ud og forklare arbejdsgiverne, at nu får I altså ikke de her praktikanter længere gratis.

I: Ser du det som en erstatning for praktikker, eller er det to forskellige tilbud?

V1: Nej, de kan sagtens spille sammen. Man kan sagtens lave et praktikforløb – det er også nogle gange det vi gør – og sige, at du kan ikke garantere løntimer på Peter Poul, hvis du ikke lige ved, hvad han kan. Så man kan jo godt sige, at vi kan så lave en praktik, og så snakker vi om det fra dag et af, og i og med vi gør det, jamen så skærper vi også arbejdsgivers pligt på: jamen er han noget løn værd. Og så følger vi så op på det. Og så kan der så gå 1 eller 2 måneder eller hvor meget nu – så kan vi så begynde at se en effekt af, at så har han måske fået nogle kompetencer, der gør, at

han får løn. Men STAR har jo også den tilgang til det, at hvis man skal ud og lave noget virksomhedspraktik, og man skal have løntimer ved siden af. Så skal det være skarpt adskilt. Eksempelvis ved at en borger har nogle kompetencer fra tidligere i forhold til at gøre rent, så er det der man giver lønnen, og så opkvalificerer man så på et andet område, så man kan få mere i løn.

I: Det er et af de områder, hvor jeg har tænkt over, at der kunne være nogle fælder. Måske både når i er ude at opsøge det, at nogle virksomheder vil sige, at det der vil vi ikke betale for, for det tror vi ikke på han er god nok til. Der kan også være en borger der over tid bliver bedre til nogle opgaver, og så skellet mellem løntimer og praktik, det bliver mere flydende, hvor det gerne skal være skarpt.

V1: Vi kan da godt komme ind i en virksomhed, hvor de udelukkende laver en bestemt produktion eller et eller andet, så man måske kan have svært ved at skille tingene ad. Der kan jo godt være en servicefunktion, der kan være en kantine, der kan være nogle andre ting, som man kan gå ind og få løn for, og så kan man gå ind og opkvalificere sig på et lager f.eks. Men det kan også være svært at sige nej til en borger eller en virksomhed, hvis det er, at man tilbyder løntimer på det samme område, som man går og opkvalificerer sig inden for. Så er vi sådan lidt i et skisma.

I: Alternativet er jo måske ingenting.

V1: Ja, men så lad os sige, at vi har en lagerfunktion, og arbejdsgiver vil give 4 timer, og man er i praktik 12 timer om ugen. Så de 8 af dem er gratis, og de 4 af dem er til løn. Men han laver sådan set den samme funktion, så kan man lige så godt sige, hvorfor kan han ikke få løn for alle de 12 timer dybest set. Men det handler jo også om bundlinje for arbejdsgiver at sige, jamen jeg har kun råd til at lønne ham 4 timer på nuværende tidspunkt. Så kan det jo være svært at sige nej, fordi manden er jo ude at tjene 4 timer, som han så ikke skal have i kontanthjælp f.eks. Og han får et beskæftigelsestillæg og han får en jobpræmieordning og sådan nogle ting, så det kan også være svært at sige nej til det. Det er sådan lidt et skisma, men det kan man nogle gange skrive sig ud af.

I: Du oplever aldrig, at borgeren brokker sig og siger: Det kan ikke passe, at jeg kun får for 4 timer, når jeg laver det samme?

V1: Nej. Jeg havde et eksempel på en borger, der sagde til mig - at nu skal du ikke ud i gratis praktik længere, nu begynder vi at snakke løn med arbejdsgiver – og så sagde borgeren: jamen det er da egentlig også på tide. Nu havde han været i så mange praktikker, hvor han bare arbejdede gratis. De er selvfølgelig overraskede over den modregning, der sker, men det giver meget værdi på den pædagogiske del af det, at man får en lønseddel i hånden, og man er en del af fællesskabet, og man har noget at fortælle derhjemme. Så der er også meget identitetsskabende i det. Det giver god værdi på mange parametre.

I: Sådan som jeg har forstået den modregning, så foregår det så uanset timelønnen, så får de 26kr udbetalt i timen resten modregnes, og så kan de få lidt, ved at det så sænker kontanthjælpen under loftet. Det er så brutto, så de får endnu mindre – og det er jo ikke særligt meget. Alle jeg har snakket med – og jeg var også ude der tirsdag – der gør de også en del ud af jobidentitet, som om det er meget forskelligt de 2 ting.

V1: Det er det du helst skal bruge som argument, fordi der er ikke noget nævneværdigt at tjene på bundlinjen af det fordi tingene bliver modregnet 1 til 1. Du får de der 26 kr. og

jobpræmieordningen er også beregnet ud fra, hvad du egentlig får i løn. Så det er jo ikke nogen guldgrube til det der arbejde. Effekten af det skulle så gerne være, at man så kan få flere timer over tid.

I: Hvad med modregningen – jeg har et spørgsmål i forhold til hovedargumentet bag 225-timersreglen – det er det her med, at det skal kunne betale sig at arbejde. Og når der så er den store modregning, hvoraf det nærmest ikke kan betale sig. Ved du noget omkring argumenterne bag? Jeg er blevet overrasket over, at det er så markant.

V1: Nu interesserer jeg mig ikke så voldsomt meget for den del af det. Det der med at det skal kunne betale sig at arbejde, selvfølgelig skal det kunne det, men hvis man ikke ser noget på bundlinjen i forhold til det, så er det jo ikke motiverende. Omvendt så er der jo også noget i forhold til ydelsen. Selve kontanthjælpsydelsen den ligger jo fra den første til den sidste i måneden, og der kan være nogle skæve lønudbetalinger på løndelen. Og så kan der ske noget med, at man kommer i underskud med noget økonomi, fordi den løn man får udbetalt, den kommer først senere. Der går noget skvuddermudder i det, det er ikke særlig smidigt, og så er det uheldigt, hvis en borger siger: At så har jeg ikke lyst til at tage et arbejde, fordi jeg ved, hvordan det rod det bliver. Det har vi også hørt. Så det er vi ved at gøre mere smidigt i forhold til, at det skal kunne betale sig. At det ikke skal være en blokade i forhold til det med at tage et arbejde.

I: Det kan godt virke til, at den måde det er skruet sammen på, er meget enten eller. Enten skal du ud og have 37 timer eller et eller andet i omegnen af det, eller også så kan du næsten lige så godt lade være.

V1: Hvis du kan gå ud og tage nogle timer – lad os nu tage en enlig som bor i egen lejlighed, de får jo 10.600 før skat i kontanthjælp – så det er jo det med at sige, hvor mange kroner handler det så om ud over kontanthjælpen. Og så er der selvfølgelig også noget, der hedder – så falder der noget tillæg eller boligstøtte fra, der bliver mindre – så det handler ikke bare om kronen over kontanthjælpen, der skal også ligge en beregning i forhold til de udgifter, man har i øvrigt, som man selv skal til at betale, hvor man tidligere fik dem måske som boligstøtte eller forhøjet tillæg. Det skal de jo så sørge for, at ydelsescentret får beregnet og sige, hvad er det så du et eller andet sted skal tjene af kroner og ører for at du er ”home free” og ude af systemet. Men når vi snakker den her målgruppe, så er det jo de små jobs og løntimerne i de lille skridt på vejen til noget mere. Det er jo ikke nødvendigvis sikkert, at bare fordi man får 4 løntimer, at man så kan gå ud og tage sige flere timer end det. Hvis man nu går i en praktik, og der er nogle løntimer ved siden af, så det samlede billede på det, det kunne egentlig godt være, at de timer egentlig var der, hvor man gik ind og afklarede folk i forhold til et fleksjob. Det kan man jo også bruge lønnede timer til. Så er intensiteten måske 100pct. i lønnede timer, og måske nedsat af forskellige årsager på en anden pct. i praktikdelen af det. Fordi de borgere vi har her, de ligger ekstremt langt fra arbejdsmarkedet.

I: Så der kan godt være forskellig arbejdsintensitet?

V1: Det er også nyt for os det der med at sige, jamen når man har løntimer, så er man jo 100 pct. effektiv. Hvis du skal have dig et fleksjob, så er der nogle udfordringer. Du kan sagtens være 100 pct. effektiv lad os sige 10 timer om ugen, men du er på arbejdspladsen i 20 timer. Der er mange forskellige beregningsmåder at gøre det på, når vi snakker fleksjob. Og så er det jo nyt for os at

sige, så har vi 4 timer, der er 100 pct. om ugen, og så har vi nedsat effektivitet på 50-60% i nogle andre opgaver over en praktik på 12 timer. Det skal vi også ind og arbejde med at få kigget på. Det er også nyt for os at skabe den afklaring. Før var det bare en praktik, hvor vi ikke havde det der skelsættende 100 pct. effektivitet.

I: Hvor længe er det, man har arbejdet med praktikker? [Navn] sagde, det ikke var mere end en 10 år. [Løs snak]. Jeg havde læst på det som om, det egentlig var tilbage til 90'erne med aktiveringspolitikken og sådan. Og så fik hun præsenteret det som, at det egentlig også var lidt nyere det her med praktikker.

V1: Det er i hvert fald en 15-16 år, vi har arbejdet med det, sådan som jeg husker det. Jeg var i nogle forskellige projekter, der gik man og lavede forskellige ting på forskellige værksteder, og der brugte man ikke praktikredskaber ret meget i forhold til at få folk ud.

I: Det var også lidt den skildring hun havde med projekter og praktikker.

V1: Og så kommer der et projekt tilbage i 2002, der hedder jobformidlingscenteret, som er for arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere, hvor vi også brugte praktik for at bane vejen til et job. Så det ligger deromkring. Hvad der skete før det, der sad jeg også i de projekter og arbejdede ikke med praktikker, om de gjorde det for de jobparate andre steder i andre kommuner, det kan jeg ikke huske. Men for mig i hvert fald var det 2001-2002 stykker, at vi startede med praktik og løntilskud.

I: Og så har man også løbende fået resultater ind, som et af de værktøjer der virker.

V1: Jamen det er det, det er et godt værktøj.

I: Succeskriteriet i forhold til de her småjobs – nu kalder i det jo ”små job med mening”

V1: Ja, det kalder vi det jo ikke

I: Det er kun relateret til det ene projekt?

V1: Det er relateret til det der job fokus projekt under Daghøjskolen Fokus.

I: Men hvis vi alligevel tager udgangspunkt i det, så kan der være to måder at vægte det på. Det ene ved om jobbet giver mening for borgeren og virksomheden og for matchet, og om der kan være progression i forhold til at nå op på 37 timer eller hvad nu målet er. Afklaring også. Et andet succeskriterie kan også være i forhold til 225-timersreglen og så bare få så mange jobs som muligt til alle de borgere, der har behov for det, for at de ikke bliver skåret i ydelsen. Hvordan vil du vægte de to ting? Altså det her med at få nogle færre jobs, hvor der er noget potentiale og progression, eller om det er at skabe så mange som muligt i første omgang.

V1: Jeg tror, at det er rigtig vigtigt at skabe rigtig mange småjobs. For dem vi har med at gøre i Flere skal med ligger ekstremt langt fra arbejdsmarkedet, og hvis de kan gå ud og bide sig fast med få timer, så tror jeg, at vi er nået langt. Jeg tror ikke, at vi skal gå ud og skabe en lille mængde af småjob på lad os sige 15-20 timer. Det skal vi også, men jeg tænker også, at vi skal lave de der små jobs med 2-3 timer om ugen. Fordi der er mange af dem, som vi har, som ikke vil kunne håndtere mere end det. Det vil også være en succes for dem at få sådan et lille job. Så kan det også godt være, at man rykker. Fordi hvis man så kommer inden for i en virksomhed, og man får arbejdstøjet på og ligner alle de andre og sidder med i kantinen, så er der også nogle ting, de rykker. Det gør det også for praktikdelen, men løn har jo altid i sig selv været en god drivkraft for mange.

I: Og hvis man sætter det i relation til 225-timersreglen. Har i noget mål om, hvor mange det er, der har behov for småjobs for ikke at blive skåret.

V1: Det forholder sig jo sådan i det her hus, at der er rigtig mange fritaget fra de 225 timer af forskellige årsager. Så det er de jo ikke ramt af. De er ramt af kontanthjælpsloftet.

I: Og for dem, der er ramt, der forventer i så, at man kan skabe ...

V1: For dem der bliver ramt af kontanthjælpsloftet, de kan også godt selv måske begynde at søge. Det har man også set i nogle af de andre kommuner, at de her projekter som jeg omtalte før, er man presset af den lovgivning, så er der også mange, der selv går ud og skaffer sig et stykke arbejde. Så det har jo en effekt et eller andet sted. Hovedparten af vores borgere her i huset, og dem der er med i Flere skal med, de er fritaget næsten alle sammen i forhold til 225-timersreglen.

I: Der er nogle borgere der selv henvender sig til virksomhederne om de her småjobs? Det er en lidt sjov størrelse

V1: Hvis man går ud selv og er aktiv søgende i forhold til, at man bliver bange for at blive sagt ud af sin lejlighed, fordi man ikke får den boligstøtte, som man tidligere ville have fået, fordi man bliver ramt af kontanthjælpsloftet. Så bliver man jo nødt til at gå ud og skaffe sig de 225-timer. Og det kan godt få folk til at tage fodtøjet på ud og banke på døre og begynde at søge aktivt på de forskellige jobsøgningsbaser eller lave uopfordrede ansøgninger. Men mange af de mennesker vi har med at gøre i det her projekt, mange af dem kan sku ikke. De er angstprægede, og de er alt muligt andet ikke. Der skal de have hjælp af os for at komme ud og finde noget arbejde eller praktik.

I: Og hvordan så hvis der f.eks. er en ægtefælle, der står til helt at miste kontanthjælpen og ikke kommer i gang med sådan et forløb. Hvordan ser man det fra jeres perspektiv, går det ud over fagligheden eller er det bare en del af den verden, I er i?

V1: Det er jo meget økonomi, og det tænker jeg ikke så meget ind i forhold til – jamen det kan jeg ikke svare dig på. Det ligger nok mere på ydelsesdelen, det er ikke noget jeg har inde i min bevidsthed i forhold til, når jeg arbejder med de her mennesker, fordi udgangspunktet er forskelligt. I forhold til en afklaring eller i forhold til at få dem i gang, eller hvis de er sygemeldte, eller skal man have en parallelindsats i gang sammen med en praktik, eller skal man lige en tur omkring misbrugscenteret for at komme et skridt videre og alt muligt andet. Så vi er jo et andet sted end måske lige at tænke på, om der er en ægtefælle – jeg har ikke selv været udsat for det.

I: Har du haft nogle borgere, der har mistet ydelsen og ryger ud af systemet?

V1: Nej, det har jeg ikke

I: Hvor længe er det helt nøjagtigt – altså den bliver vedtaget i 2016, og så må effekten da have været gældende her for 2017?

V1: Ja den bliver sådan delvist implementeret i 2016, og så er den trådt fuldt ind i 2017, men jeg har ikke haft borgere på min sagsstamme, der har været berørt af det.

I: Er det fordi de er kommet i småjobs eller er blevet fritaget

V1: Fordi de er blevet fritaget.

I: Altså alle de borgere du har?

V1: Hovedparten af de borgere, der er i huset, er fritaget. Og det kan du godt sige, at det kan have været en fejl for nogle af dem. Det er nok forkert måske, at man har fritaget dem over en bred

kam. Hvis man så havde fritaget nogle, fordi de ikke kunne, men jeg tror godt effekten kunne have vist noget andet, hvis man ikke havde fritaget alle, fordi så havde man set det, at man så kunne gå ud og skaffe sig et stykke arbejde, fordi man bliver ramt af de der ydelser.

I: Ja det kan sende lidt forskellige signaler. Så er der det her med det sociale ansvar ude ved virksomhederne. Opfatter du det meget som møntet op på de her småjobs, eller kan man tage socialt ansvar ved praktikker osv.?

V1: Det er jo en sjov størrelse med socialt ansvar. Der er jo nogle virksomheder, som decideret har en CSR-strategi, og nogle har en medarbejder, som godt vil gøre en forskel og hjælpe folk i gang. Det der med at få åbnet nogle døre i nogle virksomheder, det kan man gøre på forskellig vis. Vi laver det meget håndholdt i forhold til den enkelte. Ringer ud og siger: jeg har ham her, han har nogle erfaringer, der siger det her, men han har også nogle udfordringer, der siger det her, er det noget du har lyst til at medvirke til. Så siger de, kom ud og snak, og så sker der måske en relation der, der gør at virksomhederne interesserer sig for at tage vedkommende ind i et forløb. Så er der så ISS, de har en helt klar strategi i forhold til at sige, at de vil godt hjælpe de svage ind på arbejdsmarkedet. Der er også andre, der gerne vil profilere sig via det. Og så kan skilte med det på en hjemmeside, at man har CSR-strategi og alle de der ting. Men om virksomhederne gør det ud fra et socialt ansvar, det tror jeg sku ikke altid, at de gør.

I: Men de vil måske gerne profilere sig sådan

V1: Der er nogle, der selvfølgelig tænker det som en del af deres strategi også i forhold til kunder og alt mulig andet, og at de egentlig også tager folk ind, der ser anderledes ud end de fleste – altså som er rummelige på forskellig vis. Og det synes jeg er rigtig fint, fordi der skal være plads til alle på en eller anden vis.

I: Er det så fordi, at du ser forskel på mangfoldighed og socialt ansvar, eller fordi du forestiller dig, at de først tænker i konkrete behov?

V1: En strategi kan jo også være at sige: vi vil gerne rekruttere fra bunden, vi vil gerne have borgere, som vi selv skoler, fordi de er mere loyale i forhold til at blive i virksomheden. Altså: vi er kede af, at have jobskiftere, og det er de jobparate typisk, fordi finder de et job, der er bedre end det, så skifter de. Hvor hvis man så er kommet fra bunden af, som vores kan være, så er der en større loyalitet i forhold til at blive i virksomheden. De jobskifter ikke så tit. Sådan en strategi har Bilka og Dansk Supermarked bl.a. Så ISS, det er også igen noget med mangfoldighed og udstråle, at man også kan tage folk med anden etnisk baggrund ind i forhold til jobfunktioner. De har også været gode til at tage folk ind i fleksjob og sådan nogle ting. Og det er jo en helt klart erklæret strategi de har. Så for en mindre virksomhed, der kan være den lokale eller en lille håndværksvirksomhed, der siger: jeg kan sku godt hjælpe en ung mand i gang og så skidt med, om han har en plet på straffeattesten. Det engagement der ligger i det, det er også en form for socialt ansvar bare på et andet niveau. Og så er der nogle virksomheder, der siger: vi vil godt være med til at afklare folk, og vi vil også godt invitere jer ind som jobcenter og lave den afklaring, der er nødvendig. Men det bliver også for nogle win-win. Både borgeren får noget med hjem, og vi får noget med hjem i forhold til borgerens beskrivelse, og virksomheden får udført en opgave lad os sige i praktik, uden det koster noget.

I: Og hvis de så ikke har en strategi på forhånd, når i skal ud og – nu siger jeg sælge varerne fra jobcenteret – er det så også en del af det, i ligger vægt på, at Bilka har haft succes med det her osv.

V1: Nej, jeg tænker ikke placering i en virksomhed ud fra, at de gerne vil have et socialt ansvar. Jeg tænker lige så meget i forhold til det rigtige match. Det med at borgeren har et jobmål – hvad vil du gerne, jeg vil gerne sådan noget – så forsøger vi at finde en virksomhed, der matcher det, som borgeren gerne vil plus, at man også kan begynde at matche i forhold til skånehensyn og lignende. Og måske også matche på den måde at skal vi ud og finde nogle virksomheder, som også er i stand til at give de lønnede ordinære timer, det er så den nye pendant på det. Så der ligger da noget detektivarbejde i det, men jeg tror ikke, vi som sådan sidder og tænker, at vi går til de virksomheder, som vil udvikle deres sociale ansvar, for det er ikke altid, det kommer til at være virkeligheden, det kan ligeså godt være den lokale mester, der gør forskellen for den enkelte.

I: Det her med match og se hinanden an fase, du sagde lidt af det før, som om det lød som, at man i første omgang søger praktikforløb, for at virksomheden får mulighed for at se borgeren an, og så bagefter prøver at få de her småjobs ind.

V1: Det er jo igen det her med – jeg har lidt en koordinatorrolle, hvor jeg år ud og snakker med nogle virksomheder bl.a. i forhold til at sige, er der nogle muligheder hos jer i forhold til et småjob – hvad får i ikke lavet i en travl hverdag. Så har jeg jo researchet noget ved virksomheden, at de laver sådan noget med nogle lagerfunktioner og sådan, så siger jeg: hvad med jeres lagermedarbejder uden for, han laver alt det med at slå pap sammen, kunne i ikke bruge en småjobber til det. Og så er det jeg siger, at i skal måske ikke springe til det første dag, for i skal også lige se ham an, og det kan man så gøre i et praktikforløb. Skole ham lidt og sætte en gulerod ud om en måned: hvis det er sådan, at du klarer de her opgaver fint, så vil du også kunne få løn om en måneds tid. Så er der jo også en motivation fra borgeren i forhold til at give den en på hatten. Det er sådan, at vi skal begynde at bruge praktikerne. For at skabe åbningerne. Der kan også være en borger, som har de kompetencer som efterlyses – det her med, hvis man skal være chauffør; jamen jeg har erfaring med at køre med varer fra tidligere – så kan man sige, at i en kortvarig praktik af 14 dage eller en måned, vi skal lige se hinanden an, om der er den rigtige kemi og de her ting, og så kan man snakke om et job efterfølgende. Jeg tror ikke, at vi skal forvente, at de her borgere kommer ind fra dag 1 af i småjobs.

I: Går det nogensinde den anden vej, hvor matchet ikke fungerer, hvor man har fået genereret nogle ordinære timer og så lige pludselig siger, at det kan borgeren ikke helt kapere.

V1: Ja, det kan sagtens ske. Så kan man diskutere, om det så er fordi, at borgeren har fået for mange lønnede timer – har sagt ja til for mange lønnede timer – skal vi så ind og regulere på det og sige, at det kan godt være du skal sættes ned? Eller sættes ned i praktikforløbet altså ikke lige så mange timer i praktikken. Der er mange knapper at skrue på.

I: Når du siger de fleste er fritaget, småjobs er det så noget, man søger over for alle borgere?

V1: Ja. Vi har jo borgere på vores sagsstamme. Dem der er omfattet af Flere skal med projektet, og som er gruppe 1. Dem skal vi have ud i praktik og tale småjobs med arbejdsgiver omkring.

I: Kan de så være fritaget fra 225-timersreglen?

V1: Ja

I: Det er lidt spøjst?

V1: Ja, det er lidt et paradoks. Der kan selvfølgelig være årsager til, hvorfor man er fritaget fra de 225 timer, fordi man måske ikke har den fornødne arbejdsevne til at gå ud og skaffe sig de ordinære løntimer. Det ser vi sådan set også med de folk vi har på sagsstammen. Vi har jo folk, der er misbrugere og har diagnoser- mere end én – det vil være at sparke på folk, der ligger ned, hvis de ikke var undtaget fra de 225 timer. Det kan man jo gå ind og vurdere, hvorvidt det giver mening, at man skal have de 225 timer, eller man er fritaget for det.

I: Men man kan godt have nogle, der så lever op til det uden egentlig at være omfattet af reglen?

V1: Det kan man sagtens. Det har man også set.

I: Det giver et lidt sjovt billede, men der er selvfølgelig også noget juridisk i det.

V1: Ja, det må du ikke spørge mig om hvorfor.

I: Jeg må spørge en af de andre, der sidder og vurderer det. Sociale målsætninger om borgernes livskvalitet opfatter du en sammenhæng med det her job- og virksomhedsrettede fokus, som måske er meget ensrettet, hvor man også kan have et mere helhedsorienteret perspektiv på borgernes situation.

V1: Du tænker, om løntimerne i sig selv forbedrer borgernes livskvalitet?

I: Ja. Eller om i støder på personer, der også kommer ud for tidligt, hvor det måske ville være gavnligt at fokusere på noget andet.

V1: Det er det vi oplever lidt. Vi har borgere, som er i gruppe 1, som vi ikke formår at få ud i en praktik det første stykke tid, fordi der er andre ting, der skal kigges på. Jeg er det, der hedder jobformidler i det her projekt, hvor jeg har en lille pendant til det, en form for mentor funktion. Og det kan handle om nye tænder i munden, om måske at skaffe en bolig, at køre vedkommende til lægen er par gange eller hvad nu. Så har vi en kombifunktion, en kombination af en virksomhedskonsulent og en mentor i én og samme person, som egentlig går ind og interesserer sig lidt mere for, hvad sker der derhjemme, hvornår skal vi nogle parallelindsatser i gang, og skal vi have din økonomi udredt. Vi går meget tungere ned i den personlige side af borgeren. Også selvom man er i gruppe 1, så skal man tildeles en konsulent. Om det så er mig som formidler, som kombimentor, så er det en vurdering, der ligger hos sagsbehandleren. Vi kan også godt have fået borgere ind på min sagsstamme, eller på nogle af mine kollegaers, som man egentlig mener skulle have været ved en kombimentor. Og så laver vi så et skifte, og får dem over til de kombimentorer, vi har i huset, som er tættere på borgerne og besøger borgerne i eget hjem osv. For at få de der ting af vejen, inden man så måske kan træde ud i en virksomhedspraktik. Det havde vi også i Jobfirst.

I: Så det er også lidt periodevis, man kan jonglere lidt imellem

V1: Nej, lad os nu sige at jeg har en borger, som jeg ikke mener, jeg skulle have, fordi der er for massive problemer, så vil vedkommende typisk komme over til en kombimentor, som er tættere på og kan nogle andre ting, fordi deres sagsstamme er mindre, fordi deres sager er tungere, så kan de typisk gøre nogle andre ting. Så vil de ikke skifte vedkommende tilbage til mig igen, de bliver på kombimentorens sagsstamme.

I: Men hvis de får markant forbedret deres livssituation

V1: Jaja så kan det godt være, at man skifter igen, det skal jeg ikke kunne afvise. Jeg har ikke set det endnu, men det skal jeg ikke kunne afvise.

I: De kan vel også døje med mange ting. Lidt i forlængelse af det her med hvordan borgerne, de ser på det, og hvordan de møder og – jeg har skrevet omgivelserne – sådan generelt det her med, hvis der er nogle, der bliver sendt ud i nogle forløb, før de måske er klar til det, bliver omfattet af den her regel, hvor de måske ikke skulle være det – oplever du nogensinde nogle borgere, der kommer ind og slår i bordet og siger: jeg hører altså til et andet sted.

V1: Når man er omfattet af et projekt, så er det ikke fordi, man kan komme ud af det igen. Når vi snakker Flere skal med – 5 år på kontanthjælp og så er det så og så mange borgere, og så er de omfattet af projektet. Det løber over 2 år, og de kan ikke komme ud af det. Så oplever man selvfølgelig nogle borgere, der siger: jeg har ikke lyst til at være med i det her projekt. Men det skal du. Fordi du skal egentlig også gøre dig aktiv for din kontanthjælp, det er jo ikke bare en passiv ydelse og alt muligt andet. Der er masser argumenter for at sige, at det også er for at få afklaret din livssituation i og med, at i projektet får vi sat fokus på dig. Det var også det vi så i vores Jobfirst projekt før det her Flere skal med projekt, at vi var nede i skufferne, vi fik fat i folk vi aldrig havde rørt ved, hvis projektet ikke havde været en realitet. Og så får vi jo folk i afklaring til fleksjob og pension. Det var ganske udmærket. Vi får rørt ved nogle folk, som bare har ligget og dvalet hen.

I: Det der med ikke at være arbejdsmarkedsparat, det er måske lidt for streng en diagnose

V1: Det kommer an på, hvad definitionen af det er. Om det hedder 30 eller 37 timer, hvis man kan tage et lille job. Hvis du skal være arbejdsmarkedsparat, så skal det jo være over en længere periode, der er stabil på 30-37 timer, og så skal der også være andre parametre, der er i spil for at blive erklæret arbejdsmarkedsparat. Det kan godt være, vi har nogle borgere her i huset, der kan gå ud og tage 37 timer, men der kan være massive sociale problemer stadigvæk. Skal de så erklæres jobparate, så kan det godt være, at tingene falder fra hinanden, hvis vi sender dem ned i jobhuset, hvor indsatsen ligger så tæt på, som det er i vores hus, det er måske ikke til gavn for borgeren på den lange bane.

I: Så har jeg lidt spørgsmål angående Fokus – men dem arbejder du ikke med?

V1: Jo, jeg arbejder med dem på den måde, at vi sender borgere derover, og de er jo et vikarbureau, og så får de jo småjobs ind på forskellig vis fra nogle af de der Code of Care virksomheder. Og så skal de også selv, som jeg har forstået det, være opsøgende i forhold til virksomheder og selv ud og skabe småjobs til den database de har af borgere af vores.

I: Jeg snakkede med [navn], hun sagde at deres primære funktion var, at de littede papirarbejdet for virksomhederne, så de ikke skal sidde og bruge en masse tid på at udfylde.

V1: Grunden til at der er lavet den konstellation, det er fordi, at Portland har det der headcount-problematik, og det har Siemens også. Portland har ansat flere medarbejdere, end der er penge til, og den måde de så har hyret folk ind i forskellige opgavefunktioner det er jo så via et vikarbureau. Før i tiden var det et af de etablerede vikarbureauer de brugte måske, når de havde nogle opgaver, der lige skulle løses her og nu, og så er der de her småjobs, der siger ham Peter B. dervore, at nu laver vi nogle småjobs, og vi skal have en konstellation, der gør, at vi kan sende en regning til et vikarbureau, som så udbetaler lønnen til vores borgere. Det er sådan, det fungerer. Men opdraget ligger også, som jeg har forstået det, sådan at Job Fokus eller Små job med mening

skal også selv være aktive i forhold til at gå ud og finde småjobs til de borgere, vi henviser over til. Og det er ikke kun det, der bliver udbudt, de skal også selv være opsøgende i forhold til at skabe nogle småjobs.

I: Mange af de funktioner har du vel også som virksomhedskonsulent?

V1: Ja, det arbejder vi jo også med.

I: De letter lidt arbejdet for alle parter på en eller anden måde? Deres primære rolle, hvad er det der gør, at de ikke kan undværes i sådan en sammenhæng?

V1: Jamen det er den der headcount problematik for mange virksomheder. Og de virksomheder der er i Code of Care, de har jo meldt sig til konceptet. Og der er også andre virksomheder, der siger, vi er med i det her Code of Care vi er committet til det. Når de har åbninger på småjobsdelen, så er det dem fra Job Fokus, der får jobbene. Så bliver det jo så selvfølgelig vores borgere, der besætter dem. Det bliver sådan lidt en pendant til en beskæftigelsesindsats, som er lidt ude af vores hænder.

I: Noget af det hun satte fokus på, det var at det var en mellemstation, der kunne lette arbejdet lidt for virksomhederne. Det giver ikke meget mening, hvis de skal bruge en masse tid på at sætte det hele op i forhold til småjobs. Noget af det hun også snakkede om, det var, at borgerne engang imellem fór vild i det her papirarbejde og sagde, at nu ville de ikke være med mere. Og nu har du også snakket om, at de er rimelig komplicerede mange af de her regler. Hvad er din opfattelse af det?

V1: Jeg er ikke så langt inde i det i forhold til, hvordan de arbejder i Job Fokus og Små job med mening omkring administrationen af det. Jeg har selv to borgere, der er i løntimer ude ved Portland, og jeg har ikke oplevet noget skvuddermudder i forhold til deres papirgange i det eller deres lønudbetalinger. De har ikke klaget til mig i hvert fald over det.

I: Men det kan også være i forhold til alt det her med modregning i forhold til det med afklaring osv. Er der nogen gange nogen der farer vild, eller overlader de det så bare til jer?

V1: Det er en del af det arbejde, som Små job med mening skal gøre i forhold til de første 13 uger, det er også at få styr på, hvordan lønudbetalinger generelt er i forhold til det firma, de er i, og der er modregningsreglerne, og de samarbejder jo også med ydelse. Det har vi ikke fingrene i, når vi snakker Små job med mening.

I: Og du har ikke oplevet nogen borgere, der træder ud af sådan en småjobsindsats, fordi det giver noget ekstra papirarbejde.

V1: Ikke hvad jeg har hørt nej.

I: Hun nævnte noget med, at hvis du glemte at aflevere din lønseddel, så kunne du blive trukket en måneds kontanthjælp, er det rigtig forstået?

V1: Ja, det er sandsynligt, men jeg har ikke oplevet det. Sådan som det foregår på Portland, de drenge jeg har derude, de skriver en timeseddel, som de afleverer til Peter B. derude, og så laver han en beregning på det og sender en regning til Job Fokus, og så udbetaler så til de to fyre, jeg har. Med lønseddel og det hele. Og så tager de sig af den der del omkring ydelsesmidler, den udregning der er og alle de der ting.

I: Jeg har noget omkring, om det virksomhedsrettede fokus det er en siloorientering eller et helhedsorienteret perspektiv.

V1: Fokus på det er jo sådan, at før lavede vi det der håndholdte, nu har vi så Marselisborg inde over – Konsulentfirma nede fra Aarhus – for at samtale om at ligge en anden strategi for, hvordan det er vi egentlig henvender os til virksomhederne. Vi tager helikopterperspektivet på, vi er repræsentanter fra jobcenteret generelt, og vi snakker deres fremtid, vi snakker meget omkring, hvordan de ser mulighederne og alt muligt andet. Vi går ikke ud og siger, at vi skal bruge en praktik eller et småjob til Peter Poul her, nej det er det, der kan komme som et resultat af den snak, vi kan invitere os selv på hos virksomheden. Vi går meget ydmyge ind i forhold til det, og så nogle af de åbninger der kommer hjem, det er ikke nødvendigvis noget, der lander i vores hus, så kan det så være, at det kommer til gavn i Jobhuset eller andre steder. Jeg forsøger selvfølgelig i det arbejde, jeg gør, at trække det derved hvor det hedder, at jeg får nogle småjobs med hjem, men det er ikke altid det lykkes, fordi virksomhedens behov er anderledes.

I: Det er mere i forhold til sådan noget som samskabelse – nu ved jeg ikke, hvor meget i snakker om det – men det her med private/ offentlige partnerskaber. I første omgang jeg har hørt om det her virksomhedsrettede perspektiv, så har jeg opfattet det som, at det var meget ensrettet, siloorienteret, væk med den sociale dimension. Der er mere, man kan læse ind i det. Omvendt kan man også sige det her med at inddrage virksomhederne mere så samskaber man måske mere, nu siger du Marselisborg, Job Fokus, så samarbejder man måske også mere med dem. Er det noget, der er blevet mere af i de senere år også med at inddrage virksomhederne?

V1: Det er jo forholdsvis nyt, tænker jeg, omkring Code of Care i Aalborg, og at vi er så tæt på virksomhederne, så man involverer sig på den måde, som man har gjort i det forum. Jeg ser sådan meget sporadisk, at det løfter det hele op på et højere plan i forhold til, at både Borgmesteren var inde i forhold til Code of Care, og Jesper Dahlgaard vores arbejdsmarkedschef også interesserer sig for det, så der er jo meget fokus på det. Og det med at involverer virksomhederne omhandler jo også, at dem langt væk fra arbejdsmarkedet skal ind og det italesættes over for virksomheder. Så er der nogle virksomheder, der siger, at det lyder interessant, det vil de være med til, andre siger, at det har vi ikke penge til, fordi vi gør nogle andre ting, det er vi ikke store nok til eller hvad nu. Dansk Supermarked siger jo sådan lidt konsekvent: vi kan ikke garantere noget fra starten af, vi kan ikke vide, om vedkommende er sin løn værd og sige ja til at give lønnede ordinære timer fra dag et af. Det er en helt klar udmelding de har, men de ansætter så også folk henover tid enten i løntilskud eller hvad nu. Og grunden til noget af det, tror jeg bl.a. også er – at de så ikke kan tilbyde de her småjobs- fordi de bruger rigtig mange ungarbejdere eller sætter maskiner ind som kasseskanere eller hvad nu. Så der bemander de jo ned og skærer ind til benet, så kan det være svært for dem at sige ja til den strategi eller den idé om, at folk skal have småjobs. Det tror jeg ikke, at deres tankegang er til lige i øjeblikket.

Bilag 6, V2

V2: Jeg arbejder som virksomhedskonsulent. Og lige nu kører vi jo det her Flere skal med projekt. Før det kørte vi et projekt, der hed Jobfirst, og det var sådan set der, vi startede med at have fokus på de her ordinære timer. Så det kørte vi lidt af i det projekt. Der fik vi øvet os lidt og fik fundet rammerne for det, fordi et er, at det kommer, og det er det, vi skal gøre, men hvordan kan vi gøre det i praksis. Hvordan kan vi få enderne til at nå sammen. Og det har jo også vist sig, at er nogle udfordringer med det også. Selvom vi jo alle sammen synes, at det er positivt det her med, at selvfølgelig skal en borger have noget betaling, for det de reelt kan lave, og det kan også være rigtig motiverende for borgeren endelig at få en løncheck og få den her anerkendelse, som det er at få en betaling, så man ikke bare kører afsted med det her med, at det er gratis arbejdskraft. Men alligevel er der nogle udfordringer i det. Så nu skal vi jo rigtig meget have fokus på det inden for det her projekt Flere skal med.

I: Og hvilke udfordringer er det, du tænker på når du siger det?

V2: Der er jo de økonomiske udfordringer. De borgere, som vi arbejder med, deres løn, kontanthjælp, er jo sammensat af nogle forskellige ting. Der er stadigvæk kontanthjælpen, og så er der en række tilskud og paragraffer og sådan noget, hvor de får penge igennem. Og når de så går ind og får de her timer her, så bortfalder der måske et tilskud, og så er det ikke bare her i huset, de skal søge, så er det også – hvad er det nu det hedder – nå det vender vi tilbage til. Der bliver noget forvirring for borger, og det bliver måske egentlig, at de får mindre ud af det ved egentlig at tage et lille småjob. Så kan de risikere at få mindre ud af det.

I: Altså økonomisk også?

V2: Økonomisk ja. Der sker også noget forsinkelse i forhold til, at de her løntal som kommer, de skal lynhurtigt ind i huset, fordi hvis nu de kommer senere, så får de det først efterfølgende, og så er der noget forvirring omkring, eller der bliver noget forsinkelse på, hvornår de får de her penge, og det bliver skævt, og så får jeg mindre udbetalt. Så det er faktisk noget rodet det her økonomi område. Der er fokus på det, men det er stadigvæk rodet, og det er jo borgeren, det går ud over. Vi kan jo bare sige, at der er fokus på det, vi arbejder på det, vi forsøger at finde nogle løsninger, men det er jo den, der står der og måske har været i systemet og på kontanthjælp i rigtig mange år og ikke har noget opsparing, som lige pludselig står og ikke har til husleje eller mad, og der er måske børn også og sådan nogle ting. Så der er det faktisk ikke særlig positivt for den enkelte borger. Altså du og jeg vi kan måske sige, nå ja okay vi kan nok lige klare os 14 dage, og så går det nok i orden og sådan noget, men når ikke man har andet end lige til dagen, og man konstant er økonomisk presset, og det er man, når man er på kontanthjælp, så er det ikke sjovt at blive yderligere presset ved, at pengene de ikke kommer.

I: Er der decideret eksempler på nogle, der taber på det økonomisk?

V2: Ja, der har været eksempler

I: Altså helt formelt, ikke fordi man begynder at regne transportudgifter og alt muligt ind i det?

V2: Nej, det er helt reelt, fordi så bortfalder der nogle tilskud, og så får de faktisk mindre ud af det. Og det er der faktisk eksempler på.

I: Er det så fordi, at reglerne ikke er tilpasset til området?

V2: Jamen det er de jo ikke. Det der ydelsesområde, det er stort og tungt, og det er måske ikke lige sådan indarbejdet i forhold til, at nu skal den her type borgere ud og tage de her småjobs. Så det er klart, at der er nogle indkøringsvanskeligheder, når man skal kigge på det, men igen er det bare borgeren, der kommer til at lide under det. Selvom min opfattelse er, at de er meget motiverede og gerne vil de her lønnede timer. Jeg synes de er meget positive i forhold til at kaste sig ud i det her og prøve det. Så er der selvfølgelig også det her med, at de her småjobs – så kan det være 2 timer her, så kan det være 2 timer der – så de ligesom kan dele sig over flere virksomheder. Det har de altså også lidt svært ved, fordi de bliver simpelthen forvirrede, det bliver for stressende. Den ene dag skal jeg møde et sted, den anden dag skal jeg møde et andet sted. Det her med ikke at have et tilhørsforhold på en virksomhed og til nogle bestemte kollegaer, at man skal dele sig over flere steder, det kan simpelthen blive for stressende. Det tænker jeg er meget menneskeligt.

I: Hvis vi snakker om, hvornår man er begyndt med de her småjobs, så vil du sætte det i relation til de to projekter? Hvad med det her mindset med, om man sigter efter 37-timers arbejdsuge, når man snakker beskæftigelse, eller om man kan snakke færre timer, vil du også mene, at det er noget nyere, man er begyndt på?

V2: Det ved jeg ikke, om jeg vil. Fordi vores borgere i det her hus, det er jo sjældent 37 timer. Så du tænker, om det er vores mindset, der har ændret sig?

I: Jeg tænker i forbindelse med småjobs, at der har været det her med, at 3 ud af 4 vurderes som ikke-arbejdsmarkedssparat, mens det så kun er halvdelen, der undtages, fordi man siger, at når man ikke er arbejdsmarkedssparat, så betyder det, at man ikke kan arbejde 37 timer, men det kan godt være, at man kan arbejde færre timer. Så om det også er nyt, at man tænker på den måde, eller om det er noget, man har gjort tidligere også?

V2: Nej, det tænker jeg jo ikke det er. Den skildring har man jo lavet før. At nogle kan 37 timer, og så hører de til andre steder i jobhuset end lige her hos os. Her hos os der har man det sådan lidt, at lige nu kan de så ikke, og så må man så se om de kan, og hvor meget de kan. Vi har nogle, der kommer ud og bliver selvforsørgende, men om det lige bliver på 37-timer. Man kan sagtens være selvforsørgende på mindre end 37 timer.

I: Så det hænger egentlig ikke sådan sammen med småjobs. Hvis vi lige skal runde det med reglerne igen, det lyder meget negativt. Det lyder nærmest som om, at der er fejl i systemet

V2: Nej, der er ikke fejl i systemet, men man har bare ikke arbejdet med, at de skulle ud og have de her småjobs. Så systemet er bare gearret til noget andet. Sat op på en anden måde end til lige at imødekomme det her.

I: Men hvis man direkte kan tabe penge på det, så må det være noget, der skal ændres

V2: Ja, lige præcis. Og det var også det, jeg sagde før, at det er man jo også opmærksom på. Man var ikke opmærksom, fordi man kan ikke vide noget, før tingene de går i gang. Man kan selvfølgelig godt sidde og lave nogle beregninger, men det er jo meget komplekst, fordi så er vi jo nede på det individuelle plan lige pludselig. Og typisk så de regler, der sættes op, er jo egentlig mere de store linjer. Når vi så går ned på det individuelle plan, lige præcis hvad er gældende for dig, der kan de altså godt risikere.. Så er der selvfølgelig det øvrige plan, hvor 4-7 timer så

begynder de at kunne – vi har sådan en udregningsmodel, hvor at så begynder de at kunne se; er det 70 kr. de så kan få lov til at beholde eller et eller andet i timen.

I: Min tilgang til det er meget politisk med den her 225-timersregel, som jeg har haft som den udløsende mekanisme. Det er ikke sikkert, at det er helt rigtigt, men hvis man tager de briller på, så kan der være en forskel i det her med, at man har haft et regeringsskifte. Thorning regeringen afskaffede 450-timersreglen, og så er den blevet indført her igen. Så det er også lidt i forhold til, om det er sket lidt for pludseligt i forhold til, at man ikke har fået tilpasset reglerne. Fordi det her kunne man vel i princippet godt have regnet sig frem til på forhånd.

V2: Ja, det kunne man vel i princippet. Men jeg ved ikke, om det er for pludseligt, og jeg synes også, at selvom man kan sige, at stramninger er jo altid ud fra – eller bliver ofte opfattet ud fra – et negativt menneskesyn, men jeg synes også, at det er rigtig positivt, at man jo egentlig sætter det i tale. Sådan at det ikke bare bliver praktikker, men sådan at virksomhederne også bliver vænnet til, at skal du have hjælp herude hos dig, og det er godt nok hvor, at du får hjælpen, og vi skal selvfølgelig også have noget hjælp i forhold til den borger her, men at der sker noget betaling for det, det er da egentlig okay. Det synes jeg faktisk er positivt, at man får det sat i tale. Jeg synes det giver noget kvalitet begge veje rundt.

I: Det har også været min tilgang. I første omgang så læser man det ud fra det her argument om, at det skal kunne betale sig at arbejde, men så er jeg så blevet noget overrasket over de høje modregningsydelse. Giver det mening, eller er det fordi, man skal tilpasse tingene. Synes du at det giver mening, at der er så høje modregningsydelse? Hvis der er en borger, der kommer og klager over det f.eks. – jeg ved godt det ikke er dit ansvar at lave reglerne – men hvis du alligevel skal snakke om det, vil du så prøve at forsvare det eller sige, at det også bare er tingene, der er åndssvagt sat sammen.

V2: Jeg tænker, at politik er en kompleks ting. Og jeg tænker, at det bliver tænkt ud fra en teoretisk tankegang. Så kommer det så gennem systemet ned af og her hos os, der ender det så i noget praksis. Og det er klart, at når teori og praksis mødes, så er det ikke altid, at harmonien den lige er der til at starte med. Men det arbejder man jo så med og bliver klogere henad vejen. Jeg tænker ikke, at lige meget hvordan vi forsøger at gribe den an, det vi kan gøre er jo så bare at støtte den enkelte borger bedst muligt og forsøge at få vedkommende bedst muligt igennem indtil, at tingene de så ligesom kommer til at køre. Det kan vi jo så gøre ved at sige, at så skal du have nogle flere timer.

I: Og hvad med den anden vej, hvis i opdager sådan nogle huller, bliver der så lyttet til jer?

V2: Ja, det gør der. Det bliver faktisk taget meget seriøst.

I: Lokalt og nationalt også?

V2: Ja vi går jo til vores nærmeste ledelse her, og så er de lynhurtige til at få tingene videre, det synes jeg i hvert fald.

I: Så der sker hele tiden tilpasninger over tid.

V2: Sådan er det jo, når man arbejder med ting. Der kommer noget lovgivning, og det bliver tilpasset ned igennem, og så er det en praksis, og det er klart, at så skal der arbejdes med tingene.

I: Hvad med Code of Care. Nu snakkede du om de to projekter før. Er det noget du er inde over også, eller er det kun ovre i Business Aalborg.

V2: Det er jo Job Fokus og Business Aalborg, men det arbejder vi jo også med. Forstået på den måde at vi henviser jo borgere herfra. Hvis vi har nogle, hvor vi synes, at jamen du skal da have nogle ordinære timer, fordi det kan du godt klare nu, nu er du kommet så langt i din proces. Så kan vi jo arbejde på flere heste. Vi arbejder stadigvæk videre med borgere her, men vi laver så også en henvisning til Job Fokus, som jo har de her Code of Care ordinære timer. Og så arbejder vi jo sammen der. Så man kan sige, at der får borgerne ligesom en dobbeltindsats. Fordi vores mål er jo at få nogle ordinære timer for de her borger og få givet dem noget erfaring. Det kan være, at det er nogle borgere, som aldrig har været på arbejdsmarkedet før, så kommer de ud og får smagt på det. Det kan også være nogle, som har været der før, men lige skal finde ud af, hvor er mine ben lige i dag. Efter der har været en masse, hvordan kan jeg så eksistere på arbejdsmarkedet. Og så er det jo bare med at komme ud og få sparket en dør ind. Nogle steder er det jo bare afgrænsede timer, og andre steder så er det sådan lidt løbene med få timer ad gangen.

I: Hvornår er det, at samarbejdet med dem er etableret

V2: Det var egentlig lynhurtigt. Det har egentlig været her fra start af i Flere skal med. Fordi der var det, at det begyndte det her Code of Care at komme herop også. Så var det så, at vi har defineret det om til Små job med mening. Det var egentlig lynhurtigt på her, det har været fra starten af årsskiftet her.

I: Og så Små job med mening, det er lidt senere man kalder det det?

V2: Jo, det er jo bare fordi, man ændrer navn, fordi Code of Care var jo dem, der ligesom fandt ud af hele det her med at gå ud og skabe de her ordinære jobs. Det har bare fået et mindre mundret navn.

I: Job Fokus, de laver vel lidt af de samme opgaver, som i laver som virksomhedskonsulenter. Bringer de noget ekstra ind også, eller hvordan oplever du sammenspillet med dem?

V2: Der er en god kontakt til dem. Og så sender vi jo borgere derned og giver dem nogle ord med på vejen og har en god kontakt til den virksomhedskonsulent, som så overtager dernede. Det er jo Job Fokus, som har kontakten ud til de enkelte virksomheder, hvor borgerne så er.

I: Men det har i vel også som virksomhedskonsulenter?

V2: Nej, så er det faktisk den virksomhedskonsulent, som er tilknyttet nede ved Job Fokus, som har det. Og vi har jo så tæt kontakt med dem. Fordi ellers så bliver det jo dobbeltkonfekt, hvis der sidder to virksomhedskonsulenter på en borger.

I: Det er det, det godt kan lyde lidt af. Men du har ikke nogle borgere, du så uafhængigt af dem prøver at matche med nogle virksomheder.

V2: Jo som ikke er i Job Fokus, men har ordinære timer i andre virksomheder, jo.

I: Ja, det var bare den der relation til virksomhederne, den står i vel også for som virksomhedskonsulenter.

V2: Jaja, det gør vi, men ikke de der Code of Care virksomheder, som Job Fokus har arbejdet med, der gør vi ikke.

I: Så de er lidt mere specialiserede

V2: Jamen det er jo fordi de er gået sammen i den der gruppering og erfaringsudveksler der. Lad os se om det bliver der. Jeg synes det er en god måde, at virksomhederne danner det her netværk, og ligesom trækker hinanden med i, at det er en god ting, det her med at se, jamen hvad er det for

nogle kerneydelser vi har, og hvad er det så for nogle småjobs, vi kan etablere ved siden af. Det synes jeg jo er rigtig fint, at de der er i et netværk og kan lære af hinanden, det giver rigtig god mening. Skal vi have fat i rigtig mange virksomheder, så skal vi jo ind i deres netværk, sådan at de får talt sammen. Det ved vi jo også, hvis vi skal opnå noget, så er det den der dominoeffekt med ligesom at spille en bold ud, så spreder det sig.

I: Jeg har tænkt noget over, at det der Små job med mening, at det godt kan lyde som, at man søger nogle specielle typer job, og matchet skal være helt rigtigt. Jeg har tænkt over, at der er en skildring i forhold til succeskriterier mellem, om man skal ud og have så mange jobs som muligt, eller om det skal være de rigtige og så lidt færre, og det så mere er progressionen man går op i. Hvis vi snakker succeskriterier ved småjobs.

V2: Der skal altid være et godt match. At sætte noget i gang, hvor der ikke er et godt match, det giver simpelthen ingen mening, fordi så får vi ikke noget godt ud af det. Og selvfølgelig skal vi have fokus på, at der er en mulighed for, at borger kan få nogle ordinære timer, men hvis borgeren, med de skånehensyn som er, ikke matcher det job, som er, så skal der vælges en anden. Det skal der være god mening i.

I: Hvordan med matchet, kan man forberede alt på forhånd, eller sker det også lige så meget ude på virksomhederne.

V2: Nej, det forbereder vi på forhånd. Og det er jo det med ligesom at kende virksomhederne og spørge ind til deres behov. Hvad er I for en virksomhed, hvad er det I efterspørger, hvordan vil I gerne have tingene, hvad er det for nogle rammer vi kan sætte op ude hos jer. Og så vores gode kendskab til den borger vi nu har, hvor vi har haft et forløb og talt omkring, hvad er det der skal være til stede for dig for, at du kan lykkes i det, hvad er det for noget slitage, du har med, eller hvad er det for en bagage, du har med, som også skal italesættes derude. Og så få en super god dialog omkring de her ting, sådan at vi finder ud af, at det her det kan fungere under de og de forudsætninger og med det og det indhold. Og så kan vi lukke den der. Så dialog, dialog, dialog.

I: Men der må vel være nogle enkelte eksempler, hvor det så ikke viser sig at være helt, som man forestillede sig.

V2: Man kan jo altid få overraskelser. Der kan også ske nogle ting, hvor man at borgerne selv kommer og siger, at det er sådan her det er for mig, og når man så kommer ud i den reelle situation, så kan tingene jo altid forandre sig. Selvfølgelig er der det, der er altid en menneskelig faktor i det. Og så tager vi det derfra. Kan vi så rette det, kan vi give dem eksisterende ordinære job, kan vi via dialog få ændret på nogle ting. Kunne det være mindre timetal, eller kunne det lige være en ekstra dag, der skal puttes ind til at restituere sig eller et eller andet. Når vi bestemmer noget i forhold til at få en borger ud i en virksomhed, så er det jo aldrig fastlåst. Det er sådan dynamisk, vi arbejder hele tiden med det.

I: Men det gode match det er mere reglen end undtagelsen

V2: Ja, det er det.

I: Så har jeg et spørgsmål, der er blevet tilpasset noget undervejs, med om størstedelen af kontanthjælpsmodtagerne, der er berørt af 225-timersreglen er i stand til at varetage et småjob, men vi kan lige snakke lidt om den der lidt sjove ordning, I har her, som jeg fandt ud af i fredags med, at I har fritaget alle næsten i første omgang. Og så bagefter sender I dem ud i småjobs, og

hvis de er i stand til at varetage dem, så bliver de så måske berørt af reglen alligevel. Ved du noget om på et strategisk plan, hvor den idé er kommet fra, for hvordan man griber det an?

V2: Nu er jeg virksomhedskonsulent og ikke rådgiver, så jeg er jo faktisk ikke myndighed. Så det der med 225-timersreglen det er sådan set ikke noget, vi sidder med, ud over at borgerne er fritaget for den. Men ellers så sidder vi jo ikke og arbejder med de ting. Som virksomhedskonsulenter så har vi jo ingen myndighed, vi arbejder med match og virksomheder og borgere.

I: Nu ved jeg ikke, hvordan I er organiseret, men man kunne forestille sig, at I måske havde snakket om det internt, og hvordan I skulle gribe det an, da den kom til og sådan.

V2: Jeg synes jo ikke, at man skal lade sig hindre af, at folk ikke er omfattet af den. Fordi sådan kan man jo også vælge at beskue det og sige, at når du er fritaget fra den, så skal vi ikke lave en indsats til dig i form af, at du skal ud og have nogle ordinære timer. Det skal man jo ikke lade sig begrænse af, selvfølgelig skal du det. Hvis du har mulighed for det, så skal du selvfølgelig arbejde med det. Så det er bare lige en anden måde at anskue det på.

I: Men hvis der kom en virksomhedskonsulent ind udefra, en nyansat måske, og så hørte, at alle borgerne var fritaget, så ville det måske ikke være den måde, man lige tænkte i første omgang. Så ville man måske tænke, at så skal jeg ikke beskæftige mig med det, fordi de er fritaget fra reglen, fordi de ikke er i stand til det.

V2: Så tror jeg lynhurtigt, at mindsettet vil blive ændret.

I: Og hvis der er nogle, der er fritaget, og de så bliver berørt af den alligevel, fordi I finder ud af, at de egentlig godt kan, hvordan tager borgerne så imod det? Hvis de i første omgang er fritaget, og I så finder ud af, at de faktisk kan varetage nogle småjobs – som jeg fik det forklaret, så kunne de godt blive berørt af den alligevel

V2: Vi kan jo gøre dem jobparate. For dem hvor det er det rigtige tidspunkt, og der er gjort et godt forarbejde, og de har været i praktikker, så fungerer det rigtig fint. Så kommer de ud og lever deres liv rigtig fint. Vi har også haft nogle, som er blevet gjort jobparate, og så viser det sig, at det magter de egentlig ikke, fordi det er også et pres, og det er måske et pres de ikke helt kan magte. Altså det her med at komme ned i Jobhuset og skulle søge jobs på lige vilkår med alle mulige andre og sørge for at komme ind og tjekke inde på jobnet. Så det skal man også have gjort dem klar til. Der er gode historier, og der er kørt ned. Og så tager vi dem igen, og så er vi blevet så kloge.

I: Men det kan godt opfattes lidt modstridende, at det sender et positivt signal, at man er kommet en kategori op, men omvendt så bliver man så også presset mere på nogle af reglerne.

V2: Det er så alle de regler, som gælder for dem, der er nede i Jobhuset. Så vil de jo også gælde for vores folk her i huset, som jo er her af en årsag, det er fordi de har nogle udfordringer. Hvis ikke de havde dem, så hørte de jo til nede i Jobhuset. Så i og med at de ikke er jobparate, men aktivitetsparate, så ligger der jo en forskel. Der ligger nogle hensyn at tage ud over det, at de er ledige. Så de kan godt opfatte det som et yderligere pres, hvis ikke de er undtaget fra den her 225-timersregel. Omvendt kan det også være en motivationsfaktor. Igen skal vi ikke være blind for, at der er begge sider af det. Enten kan det presse dig yderligere, eller også så kan der også være en motivationsfaktor i, at man siger, at det skal du altså.

I: Nu er det jo heller ikke dig, der sidder og vurderer, men det er interessant, hvordan det bliver taget imod af borgeren. Om man tænker, at det var et nøk fremad eller satans, nu skal jeg også til at tage højde for det.

V2: Jeg tror da – og nu er det ikke engang uofficielt – at nogle nyder da selvfølgelig godt af det. Andre tænker at de nyder godt af det ved, at de får den her lettelse ved, at det ikke er et yderligere pres, fordi de har simpelthen så mange andre ting at slås med. Så der giver det god mening, at så får man lige noget ro til at få arbejdet med de her ting. Fordi det er jo ikke sådan, at fordi man er undtaget, så skal man være det i alt evighed. Det er for at blive fri til at arbejde med nogle af de her ting som er på vejen.

I: Hvad med for succeskriterier. Går man op i, hvor mange pct., der er jobparate, og hvor mange der er aktivitetsparate.

V2: Ja, for dølen da. Vi har nogle procenter, hvor at det skal vi leve op til. Målstyring og selvfølgelig. Men det ligger også i hver enkelt af os. At sige, at der går sport i det, er måske et lidt forkert udtryk, men man bliver selv meget motiveret og engageret. Mere vil have mere. Også som virksomhedskonsulent så vil man gerne.

I: Det kan også sende lidt sjove signaler udadtil, hvis man kan se, at næsten alle i Aalborg Kommune er fritaget fra reglen, og lige pludselig er der så færre, der bliver fritaget. Så kan man enten sige, at det er fordi, I har gjort et godt stykke arbejde med borgerne, det kan måske også være fordi, at det har været lidt sjusket i første omgang.

V2: Det kan man også sige, at de bliver jo fritaget på et tidspunkt, hvor vi egentlig ikke havde fokus på de her ordinære jobs. Så det er også to måder ligesom at gribe tingene an på. Hvor man igen bliver klogere på, hvad kan vi gøre her, og man får jo også undersøgt lidt. Selvom du har alle de sten på vejen her, kan du så alligevel godt varetage, okay hvad kan vi så egentlig gøre med den her 225-timersregel. Så det er jo egentlig udvikling, udvikling, udvikling. Og det synes jeg egentlig er okay. Jeg vil sige, at med undtagelsen af vores borgere herinde, så tænker jeg også, at det har man gjort ud fra ligesom at sige, at vi skal også passe på mennesker, som egentlig er udsat. Og det synes jeg egentlig er rigtig fint. Og så samtidig med så fastholder man dem ikke i det, men man giver dem nogle muligheder. Så man kan se, at de får ro, og så får de mulighederne også. Det er ren win-win. Så bliver det lige pludselig positivt.

I: Men i forhold til intentionerne i lovgivningen..

V2: Altså jeg kan da godt se, at udefra, hvis man kigger på det, så er der jo stadigvæk alle de her menneskesyn, men hvis ikke man selv har trådt de sko, som nogle vores borgere de har, så kan man nok heller ikke sætte sig ind i det, tænker jeg.

I: Og du har positive oplevelser af den tilgang med at give dem ro og være tålmodig omkring det.

V2: Det synes jeg. Mange af dem er meget presset, så er det jo ikke sådan, at vi bare sender dem hen og siger, at nu er du undtaget her og du er presset, så nu gør vi ikke noget. De får jo hele tiden indsats, ting de skal være en del af og arbejde med af sig selv. Så man forsøger hele tiden at rykke dem væk fra den der 225-timersregel. Så fordi de er undtaget, som jeg sagde før, så er det ikke noget, de er til tid og evighed. Der arbejdes med ligesom med at få dem væk fra den, sådan at de skal leve op til de her 225-timer.

I: Hvordan er det heroppe i det her hus for virksomhedskonsulenterne. Er det sådan delt op i nogle, der ikke har det virksomhedsrettede fokus med inde over indsatserne, hvor det kun er rådgiverne, der er inde over, og I så kommer ind senere i forhold til, hvor tæt de er på arbejdsmarkedet, eller hvor tæt på de er at skulle ned til Jobhuset. I forhold til jer som virksomhedskonsulenter om alle borgere de også er tilknyttet en virksomhedskonsulent.

V2: Nej, det har de ikke. Vi har jo mange borgere. Der ligger jo et arbejde hos rådgivere først. Nogle kommer også ind i huset og har haft nogle forløb andre steder, hvor de så kan komme i en virksomhedspraktik. Der er også borgere, der selv siger, at jeg skal ind her, jeg er motiveret, og jeg vil bare rigtig gerne, jeg kan godt, og jeg finder selv en praktik. Der er et rigtig godt sammenspil mellem rådgivere, det er også derfor, at vi bor så tæt sammen her, så der er et rigtig godt sammenspil mellem rådgivere og virksomhedskonsulenter. Men alle der er tilmeldt her i huset er selvfølgelig ikke tilknyttet en virksomhedskonsulent, det er vi slet ikke nok til.

I: Men I ansætter flere her?

V2: Ja, og det er i forbindelse med det her projekt

I: Det er kun i forbindelse med projektet. Hvad så efter det projekt?

V2: Kommer der så et nyt, vi ved det ikke.

I: Eller om man skal til at udskifte og justere balancen igen.

V2: Ja, det kan vi ikke spå om. Jeg aner det ikke.

I: Hvor længe er det, det kører.

V2: 2 år i alt.

I: Er det lige startet?

V2: Det startede vist op her i august sidste år, og så kører det i 2 år.

I: Jeg troede egentlig det var lidt ældre, men det startede samtidig i alle kommunerne?

V2: Det vil jeg tro, fordi det kommer jo fra STAR af, så det er dem der siger go på det, så det vil jeg næsten tro - uden at ligge hovedet på blokken.

I: Jeg har nok blandet rundt i det og så Jobfirst.

V2: Men en ting er også startdatoen, noget andet er at komme i gang med det på sigt. Fordi da Flere skal med starter i august sidste år, der er vi jo stadigvæk ved at afslutte Jobfirst.

I: Er det afsluttet

V2: Ja, det blev afsluttet her til årsskiftet.

I: Men slutevalueringen er ikke lavet endnu?

V2: Nej, det er ikke lavet endnu.

I: Hvad med for Flere skal med. Har I nogle resultater, er der noget i forhold til, om projektet har vist noget

V2: Vi er ved at finde ud af hvordan, fordi der er jo nogle ting, der skal opnås med et bestemt procentantal, der skal være i gang over en vis periode. Så nu har vi jo ligesom lige, de forskellige borgere har skullet inddeles i nogle forskellige grupper. Det er blevet gjort nede hos os, og så skal vi ligesom til at lære de her borgere at kende, og hvor er det så, at vi skal have dem i gang henne. Begynde at køre nogle værktøjer i stilling også. Både til os som virksomhedskonsulenter ved at Marselisborg er inde over og giver noget undervisning, men også egentlig sådan rent praktisk med

at have nogle tavler og magneter for at skabe et overblik. Hvor langt er vi, og hvad skal der til, for at vi når det her. De ting er også ved at blive kørt i stilling. Samtidig med at vi arbejder derude.

I: Ved I så, hvad I skal måle på for at vide, hvor langt I er? Om I har nogle måltal. Der er det med, hvor mange borgere der er omfattet

V2: Vi har jo et eller andet med hvor mange af vores på hver enkelt sagsstamme, der skal være i gang, og så er der jo så det store med de her 40pct. over en 3 måneders periode, der skal være i praktik.

I: Er arbejdsmarkedet gearet til at skabe tilstrækkeligt med småjobs i forhold til de ledige, der gerne vil ud.

V2: Helt vildt spændende om de er det.

I: Det ved man ikke, det er ikke der man er endnu?

V2: Nej, fordi de småjobs, vi går ud og beder om nu, det er jo dem man – nu er du ikke så gammel – men sådan en som mig kan huske, at de eksisterede jo faktisk engang. Alle de her piccoline ting og en eller anden, der lige hjalp til i kort tid på en eller anden arbejdsplads, men da økonomien så begynder at stramme til, så bliver de her ting jo udfaset, så bliver de delt ud på de enkelte medarbejdere, der samtidig med at lave deres kerneopgave, så skal de også lige have resten af virksomheden til at spille. Så deler man det ud og hjælpes med det i fællesskab. Nu kan man sige, at nu går det så godt, konjunkturerne er gode, så nu kan man godt igen begynde at sige: kerneopgave til ingeniøren, han sidder og laver det her, det er dyre penge, så de her andre ting der skal lave i virksomheden, som skal laves for, at virksomheden kører, så kan vi begynde at trække dem ud igen som nogle småjobs.

I: Tror du, at det hænger meget sammen med konjunkturerne så?

V2: Ja, det tror jeg det gør

I: Så hvis det lige pludselig vender, så kan det godt være noget, man fjerner fokus fra igen

V2: Altså, alt er jo økonomi, når det kommer til bundlinjen. Det er det jo bare.

I: Hvornår er det sidste skifte sket med, at man er begyndt at kigge væk fra det?

V2: Det ved jeg godt nok ikke.

I: Det var bare om du relaterede det til finanskrisen, førkrisen i 90'erne eller noget specifikt.

V2: Nej, det ved jeg ikke lige helt præcist, men sådan var det.

I: Hvis det bliver dårligere tider, og man så fjerner fokus fra det, er det så virksomhedspraktikker, der så bliver dominerende igen?

V2: Man kan jo bare godt forestille sig, at strammer det nu til, kommer der nu en eller anden krise igen, så begynder man at sige, at så må i selv klare de der opgaver med lige at stille frokosten an eller få kopieret det, der skal kopieres eller lige sørge for, at tingene er sådan og sådan. Så kan man jo godt forestille sig, at det forsvinder igen. Men så er fordelene forhåbentligt, at vores borgere alligevel har fået noget erfaring og noget viden om det at være på arbejdsmarkedet. Og den vej rundt kan skabe sig en plads eller kan komme videre i en anden retning. Nogle af dem er forholdsvis unge stadigvæk trods alt – noget voksenlærling eller uddannelse – så det får da givet nogle muligheder, så længe det går godt. Og hvordan det så kommer til at gå fremover, det skal vi jo ikke lade bremse os. Så kan vi jo sidde på vores hænder fra nu af og til evighed. Så længe momentet er der, så skal vi jo også gribe det og udnytte det.

I: Når i så er ude, så skal i første spørge om praktikker og løntilskud måske og småjobs og det ene med det andet. Nu kommer der det her nye tilbud, og nogle af opgaverne er måske nogle, som virksomhederne er vant til at få lavet gratis. Oplever du en forskel i måden, de tager imod det?

V2: De har jo været vant til at ved henvendelser fra kommunen, så har det været pengeløst. Og det er jo klart, det skal lige – hvorfor er det, vi kommer ud og beder om, at der nu skal betales for det, er det ikke bare praktik. Så det er klart, at de skal lige italesættes, der skal vi jo have en dialog med virksomheden omkring, hvorfor er det, vi lige kommer nu og beder om det her, og der italesætter vi jo den her 225-timersregel med, at der ligger jo nogle krav til folk på kontanthjælp med, at de skal altså ud og skaffe sig nogle timer. Og det er også begyndt at brede sig, altså jeg har været ude ved en virksomhed, hvor jeg siger, at så vil jeg gerne have, at vi skal tale om småjobs og betaling af det her, og de så siger, at de har hørt det. Jeg ved godt at i er ved at røre ved det, og så får vi en rigtig god sludder omkring det. Så det bliver nemmere forestiller jeg mig, som vi kommer videre i det, men det er klart, at her i starten har det været sådan lidt, nå.

I: I har ikke mødt nogle, der bare har sat armene over kors og sagt, vi gider kun praktikker.

V2: Jo, vi går jo reelt ud og beder om et behov ved en virksomhed, som vi ikke ved, er der. Fordi vi formoder jo, at de har ansat de mænd, de skal. Så det er jo også et eller andet med, at virksomheden tager et kig på sig selv og tænker, har jeg et behov her. Og jo selvfølgelig er der nogle, der siger, nej det kan ikke blive her, men vi kan tilbyde en afklarende praktik, men det har vi jo også nogle borgere, der skal bruge. Vi har jo nogle borgere, som vitterligt er så ringe, så der skal vi jo egentlig bare bruge en afklarende praktik. Men ellers så synes jeg egentlig generelt, når vi kommer ud til virksomhederne, at de tager meget positivt imod os.

I: Så er der også muligheden for at kombinere det.

V2: Så kan vi også kombinere det ja, det er sådan en god ting.

I: Det må åbne lidt muligheder, men der kan også være en fælde i det her med, hvornår det så er praktik, og hvornår det er lønnede timer. Om man kommer til at lave meget af det samme

V2: Der skal vi selvfølgelig være skarpe. Hvordan kan vi ligesom få tingene skilt ad her, men det giver jo god mening, fordi vi bliver jo ikke gode til det hele på en gang. Og med det antal timere som vi har borgere i gang, så kan man sige, at så ligges vægten måske på nogle ting til at starte med, og så skal vi jo bygge på, fordi i vores praktikker skal der jo hele tiden være udvikling. Så det giver jo egentlig god mening at sige, at nu har vi haft fokus på det her, det er du blevet rigtig god til, så får du betaling for det, og så bygger vi lige noget andet på her, men det er så en praktik. Så det giver mening for mig, det er sådan en trinvis raket.

I: Jeg synes det giver mening, når det bliver italesat, men når jeg tænker over det ude ved virksomheden, så lyder det som noget, hvor der kan være en masse gråzoner. Hvornår du så har opløftet dine kompetencer, så du skal til at have penge for det, det må også afhænge meget af virksomhederne, hvad de siger.

V2: Men der er jo også forskel på, skal du hele tiden igangsættes med en opgave, eller er du efterhånden blevet så god til det, at nu kan du egentlig selv gå hen og starte den her opgave, fordi du ved, hvad der skal laves og så gå i gang med det. Det er jo en væsentlig forskel. Så den næste opgave du får, den har du ikke kendskab til, så der skal du igangsættes igen og hele tiden have en forklaring på, hvad det er, der skal laves, der er hele tiden nogle, der skal følge op på, at du nu får

lavet det her. Så den er du jo ikke selvstændig i. Du er selvstændig i den første, som du startede med at lave, så det giver jo god mening, at når du kan arbejde selvstændigt med den ligesom hver anden medarbejder, så skal du betales for det. Men de ting du ikke kan arbejde selvstændigt i, det er så en praktik, fordi der er du ved at udvikle dig til at kunne det her.

I: Og det må så være meget i dialog med borgerne og virksomhederne. Hvad hvis de præsenterer to forskellige historier. Den ene siger, at der er arbejde skide selvstændigt, det kører derudaf, og virksomhedsejeren siger, at personen kun har været doven og ligger og daser osv. Har der været nogle eksempler?

V2: Nej, der er som regel konsensus.

I: Og det er heller ikke noget, hvor at hvis situationen opstår, at I har en eller anden vejledning i, hvordan man håndterer det?

V2: Så må det være dialog. Hvis borger siger en ting, og arbejdsgiver siger noget andet, så må vi have dialogen og se på, hvad er det, der er gældende her. Det er jo altid vores fornemmeste værktøj, det er jo den her samtale, den her dialog. Det er også vigtigt, at vi hele tiden er tæt på virksomheden og er til stede for virksomheden, sådan at de også kan trække på os. Sådan at vi ikke får givet dem ansvaret for at stå med det, fordi det er jo sådan set vores ansvar.

I: Der var en der nævnte en lidt interessant betragtning af det, at det godt kan se ud fra virksomhederne side med den her høje modregning, at de egentlig bare betaler til systemet, fordi lønnen den ryger bare igen.

V2: Virksomhederne vil jo gerne have – som vi startede med at sige, det her med at borger kunne miste penge på egentlig at få nogle små timer – det synes virksomhederne jo heller ikke er rart. Så stiller de sig også op og siger, hvad sker der lige her. Det er jo ikke det, jeg vil. Det jeg gerne vil, det er at hjælpe den her borger, som jeg giver de her ordinære timer. Så det er klar, at der stiller de sig jo også på bagbenene, og det er jo også derfor, at tingene bliver taget seriøst. Der skal arbejdes med det lynhurtigt, ellers så mister vi jo det momentum igen, fordi selvfølgelig vil en virksomhed heller ikke finde sig i det. Det giver ikke mening nogen vej rundt.

I: Det er også meget så det sociale ansvar, der vægtes, i forhold til virksomhederne der skal hjælpe borgerne. Sådan lidt begge veje.

V2: Ja, helt sikkert. Vi bliver simpelthen så godt modtaget altid, når vi kommer ud. Jeg kan ikke engang give et eksempel på, hvor vi ikke er velkomne. Alle vil egentlig gerne hjælpe, i det omfang de kan.

I: Overordnet set er der så overensstemmelse mellem sociale målsætninger om at forbedre borgernes livskvalitet og så det her meget jobrettede ensidige fokus. Hvordan opfatter du det?

V2: Det synes jeg, det giver mening hele vejen rundt. Det er den vej vi skal, og det er den vej, vi kører, og borger er med på, og virksomheder er med på, og vi er med på det, så jeg synes egentlig, at det kører fint derudaf. Det giver god mening.

I: Der er ikke de der eksempler på nogle, der bliver presset alt for hårdt, uden de også på en eller anden måde giver udtryk for, at de er i stand at opfylde kravene.

V2: Nej for vi tager det jo i det tempo, den enkelte kan være med i det. Og så kan det godt være, at vi når frem til en konklusion af, at lige præcis du kan faktisk ikke det der med de ordinære timer,

du er simpelthen så ringe, så du får en afklaring til noget andet. Men igen den der tætte relation og den tætte kontakt, og det gode match, så lykkes tingene.

I: Det lyder meget som om, at der er virkelig stor mulighed for skøn i det her. Det lyder næsten som om, at lovgivningen er anden prioritet, og det hele så er dialogbaseret, når I skal foretage vurderingerne.

V2: Det gør vi jo også inden for lovgivningens rammer. Lovgivningen sætter jo rammen, og så agerer vi i forhold til lovgivningen inden for den ramme.

I: Men så handler det også om fortolkning af lovgivningen.

V2: Jo, men det er det jo altid.

I: Jo, men det kan jo være mere eller mindre. Noget af det der har været med 225-timersreglen, det har jo været det her med, hvor stor en forskel der er på det her med, hvor mange der bliver undtaget i forskellige kommuner. Det kan måske forestille sig, at man bliver lidt skarpere på at lave nogle regler for.

V2: Men man har jo med mennesker at gøre her. Og derfor vil tingene måske blive sådan, at så kan man ikke sætte de der skarpe rammer, fordi når der er mennesker involveret, så bliver det jo en eller anden vurdering.

I: Og det er sådan det generelle billede inden for området.

V2: Det vil det jo altid gøre, når man arbejder med mennesker. Mennesker er jo ikke en eller anden firkantet størrelse

I: Men man kunne måske godt have noget firkantet lovgivning, der måske ikke helt passede med virkeligheden

V2: Jo, men det gør den jo heller ikke, kan man sige. Fordi lovgivningen er firkantet, men når man så kommer herind, så er det jeg siger, vi har lovgivningen, som er den her firkantede kasse, og det er det, vi skal agere inden for. Men så trækker vi det jo ned på individuelt plan, fordi det bliver man nødt til, når vi er i det her hus. Så bliver vi nødt til at skulle arbejde individuelt med hver enkelt borger.

I: Det er sjældent, at I så sidder i kaffepauserne og så diskuterer den nyeste lovgivning og tænker, at nu er hele vores arbejdsområde ødelagt, splittet af, nu skal vi starte forfra og arbejde på en helt ny måde.

V2: Nej vi prøver egentlig at angribe lovgivningen rigtig positivt og så, at det er de regler vi har, som vi skal agere inden for. Og så gør vi det med et individuelt syn på den enkelte borger.

I: Jeg har lige et sidste spørgsmål ang. det jobrettede fokus, som jeg i første omgang har opfattet som meget siloorienteret ved man måske lidt har udeladt den sociale dimension, så kan man sige, at det her med beskæftigelse det kan have nogle spill-over effekter, der kan gøre, at man også rummer det helhedsorienterede perspektiv, samtidig med man har det her enstrengede jobfokus. Og så kan man også sige, at man inddrager virksomhederne som en ekstra medspiller, Job Fokus har i inden for det private – nu ved jeg ikke, snakker I samskabelse her inden for, nogle oplæg eller noget.

V2: Hvad tænker du på?

I: Det er det her med ikke at tænke offentligt, privat, men have et lidt større perspektiv på tingene og inddrage flere medspillere. Det kan være i indsatser over for borgerne, med at det ikke skal

være jobcentret, der skal orchestreere det hele, men at man f.eks. kan inddrage eksterne anden aktør som Job Fokus, eller man inddrager virksomhederne mere.

V2: Pas, det ligger ikke på mit niveau at svare på det, tænker jeg.

I: Det var mere om du så, at der var sket en ændring i nogle af tingene.

V2: Pas.