

ORDINÆRE LØNTIMER SOM BESKÆFTIGEL- SESFREMMENDE REDSKAB I RES- SOURCEFORLØB

Erfaringsopsamling fra Projekt Småjob i Odense Kommune

DECEMBER 2017

Indhold

Indledning og formål	3
Hovedresultater	5
Datagrundlag i analysen	6
Progression i ressourceforløb mod job	8
Værdiskabelse på virksomhederne	16
Småjob – et middel, ikke et mål	24
Logikkerne skal passe sammen	31
Metodebeskrivelse	40

Indledning og formål

Hensigten med ordinære timer som værktøj i beskæftigelsesindsatsen for ressourceforløbsborgere er at bringe borgerne nærmere (delvis) selvforsørgelse – i form af ordinær ansættelse eller fleksjob.

De foreløbige erfaringer fra Job First og Dag-til-dag projektet viser, at selv få ordinære løntimer øger udsatte borgeres tro på en fremtid på arbejdsmarkedet¹. Borgerne føler sig værdifulde på arbejdspladsen, og de får styrket deres oplevelse af, at mestring af arbejdsopgaver på en arbejdsplads kan forenes med mestring af helbred og hverdag. Motivationen styrkes desuden af en reel økonomisk gevinst af deres arbejdsindsats.

Derudover er erfaringerne fra den øgede brug af virksomhedspraktikker i ressourceforløb, at der er arbejdspladser, som reelt har små opgaver, de har svært ved at nå at løse i det daglige. Mange arbejdspladser er åbne for at samarbejde med ressourceforløbsborgere om disse opgaver.

Når disse to sæt af erfaringer kombineres er tesen, at ordinære timer kan være en "bro til selvforsørgelse" for borgere i ressourceforløb: Når borgeren via virksomhedspraktik får foden indenfor på en arbejdsplads og dernæst opnår et stigende antal lønnede timer på virksomheden, så er muligheden for fleksjob eller ordinær ansættelse, når ressourceforløbet afsluttes, væsentligt større.

Opsamling af erfaringer fra et samarbejdsprojekt

Væksthuset og Odense Kommune har i 2017 samarbejdet om et udviklingsprojekt – Projekt Småjob – hvor det undersøges, om og under hvilke omstændigheder virksomhedspraktikker i ressourceforløb kan udmønte sig i lønnede ordinære timer, evt. i kombination med fortsat træning og udvikling af borgerens kompetencer i virksomhedspraktik.

Opsamlingen og analysen af erfaringerne fra Projekt Småjob udføres af Væksthusets Forskningscenter for Odense Kommune.

Formålet med erfaringsopsamlingen er at udarbejde en kvalitativ analyse, der belyser potentialer og udfordringer i forbindelse med at introducere

¹ Se fx "Job First midtvejsevaluering", Rambøll 2017

lønnede timer som et redskab i den virksomhedsrettede indsats for ressourceforløbsborgere, der peger mod ansættelse, enten i ordinært job eller fleksjob.

Hensigten er dermed også, at evalueringen bidrager med ny, praksisnær viden på området, som inddrager både positive og negative erfaringer fra såvel borgere og arbejdsgivere som beskæftigelsesmedarbejdere.

Evalueringen baseres på Væksthusets (Odense-afdelingens) samlede erfaring med etablering af ordinære timer/småjobs.

Væksthuset i Odense har erfaringer fra 10 ressourceforløb, hvor der enten er etableret ordinære timer på en arbejdsplads, eller hvor ordinære timer er introduceret til borger og/eller arbejdsgiver med henblik på at etablere ansættelse.

Det betyder, at erfaringerne med småjobs endnu er sparsomme, og resultaterne af denne analyse skal derfor ikke opfattes som endelige konklusioner på området. Analysen skal derimod ses som en opsamling af centrale opmærksomhedspunkter til videre refleksion i forbindelse med det fremadrettede arbejde med småjobs.

Analysen er udarbejdet af Lea Egemose Grib og Anja Tønder fra Væksthusets Forskningscenter.

Analysens undersøgelsesspørgsmål

Analysens undersøgelsesspørgsmål med underspørgsmål lyder som følger:

Hvordan er ordinære løntimer som indsats med til at skabe progression mod job for borgere i ressourceforløb?

- Hvilke potentialer og udfordringer er der ift. at henholdsvis arbejdsgivere og borgere oplever ordinære timer som en værdiskabende mulighed?
- Hvordan arbejdes med og under hvilke forudsætninger er ordinære timer med til at skabe progression for borgeren i retning mod job?
- Hvilke særlige opmærksomhedspunkter er der mht., hvordan fagpersoner i rehabiliteringsteamet ser på borgere, der har haft ordinære timer?

Hovedresultater

Overordnet set bekræfter denne analyse tesen om, at ordinære timer kan være en "bro til selvforsørgelse" for borgere i ressourceforløb.

I de tilfælde, hvor der har været et godt match mellem på den ene side borgerens ressourcer og kompetencer og på den anden side virksomhedens behov ift. løsningen af en specifik opgave samt virksomhedens mulighed for at imødekomme skånebehov – da kan ordinære timer i sig selv være med til at skabe en positiv udvikling for borgeren i retning mod job.

I disse tilfælde oplever borgeren progression i form af en øget tro på egne evner, øget helbreds- og hverdagsmestring samt en vigtig følelse af at bidrage til en arbejdsplads med en værdifuld arbejdsindsats. Arbejdsgiverne oplever, at en investering i en potentiel medarbejder har båret frugt og skabt en synlig værdi i deres virksomhed.

Fra centralt politisk hold har man i øjeblikket stort fokus på netop disse potentialer ved småjobs som redskab i indsatsen. Tilskyndelsen til øget brug af et bestemt redskab indebærer dog altid en risiko for, at brugen af redskabet bliver et mål i sig selv. Denne analyse viser, at fagligheden får svære kår, når mål og middel forveksles. Ansvar for at vurdere, hvornår lønnede timer er det rette redskab at bruge, bør ligge hos beskæftigelsesmedarbejderen i det individuelle samarbejde med borger og virksomhed.

Dér, hvor lønnede timer giver mening hele vejen rundt – for både jobcentret, borgeren og virksomheden – kan redskabet siges at have sit potentiale for at skabe udvikling. Beskæftigelsesmedarbejderen har derfor en vigtig opgave ift. at vurdere, hvornår aflønning – eller udsigten til aflønning – er et redskab, som vil skabe øget mening i det konkrete samarbejde. Det fordrer, at beskæftigelsesmedarbejderen kan oversætte og forhandle mening mellem systemet, borgeren og virksomheden.

Selvom småjobs i øjeblikket har et stort fokus i indsatsen for målgruppen, har endnu kun få sager, hvor en ressourceforløbsborger har fået lønnede timer, fundet vej til de afsluttende rehabiliteringsteammøder. På nuværende tidspunkt ser det ud til, at hvorvidt der har været etableret småjob eller ej, er af underordnet betydning, når fagpersonerne i rehabiliteringsteamet vurderer borgerens arbejdsevne og fremtidige forsørgelsesgrundlag. Fagpersonernes holdning til småjobs bør dog følges i takt med, at de gør sig flere og mere nuancerede erfaringer med redskabet.

Datagrundlag i analysen

Væksthuset i Odense har som nævnt erfaringer fra 10 ressourceforløb, hvor lønnede timer som redskab har indgået i virksomhedssamarbejdet på den ene eller anden måde. Disse 10 cases danner således grundlaget for analysen. Det er meget forskellige cases, hvilket vidner om, at lønnede timer er blevet introduceret på vidt forskellige måder og tidspunkter i forløbet for disse borgere. Der er således ikke kun én måde at anvende småjob som redskab på i beskæftigelsesindsatsen.

På næste side følger en visuel oversigt over de 10 anonymiserede borgeres forløb frem mod introduktion af lønnede timer og evt. etablering af småjob. Figuren viser kun det virksomhedssamarbejde, hvorunder de lønnede timer er etableret, eller der har været en dialog om lønnede timer. Figuren viser således ikke de andre praktikforløb, der evt. er gået forud for det forløb, der har ført til lønnede timer eller overvejelser herom.

Analysens undersøgelsesspørgsmål besvares via den konkrete information om de ti cases, vi har fået gennem vores dataindsamling (borgerinterviews, arbejdsgiverinterviews og progressionsrapporter). Ligeledes inddrages overordnede refleksioner og erfaringer omkring småjobs som redskab fra konsulenter i Væksthuset, arbejdsgivere samt medarbejdere på et rehabiliteringsteammøde i Odense Kommune. For uddybning af dataindsamlingsmetode henvises til rapportens sidste afsnit.


Analysens opbygning

Analysen er inddelt i fire overordnede kapitler, som behandler hver af følgende temaer, som har vist sig centrale og interessante i undersøgelsen:

- Progression i ressourceforløb mod job
- Værdiskabelse på virksomhederne
- Småjob – et middel, ikke et mål
- Logikkerne skal passe sammen

Som afslutning på hvert analysekapitel er der opsamlet en række opmærksomhedspunkter til beskæftigelsesmedarbejdere, der arbejder med småjobs som redskab i den virksomhedsrettede indsats. Selvom analysen og opmærksomhedspunkterne tager udgangspunkt i ressourceforløbsborgere, vurderes de også at være relevante ift. arbejdet med at etablere småjobs for andre målgrupper i beskæftigelsesindsatsen.

Figur 1. Overblik over ressourceforløb, hvor lønnede timer har været i spil



Ann			3 ugers praktik: Specialforretning	Arbejdsgiver tilbyder ansættelse	6 måneders ansættelse 15 t/u frem til rehab. møde	Indstilles til fleksjob på rehab.møde	Ansættes formentlig i fleksjob
Omar	3 måneder i praktik: Supermarked	Konsulent foreslår løn- nede timer indtil fleksjob- berettiget	3 måneders ansættelse 6 t/u frem til rehab.møde	Indstilles til fleksjob på rehab.møde	Fyres af ny leder	Overgået til ledigheds- ydelse og søger fleksjob	
Samuel				2 ugers praktik: Adm. arbejde i bageri	Arbejdsgiver tilbyder ansættelse	6 måneders ansættelse 5 t/u	Fastholdelse i ordinære timer, afklaring ift. fleksjob eller pension
Faheel			Borger har via netværk fundet løntimer 2 t/u: Kørsel for pizzeria	3 måneders praktik side- løbende samme sted	Borger afbryder ansættelse i praktik pga. forværret helbred	Forløbet i Væksthuset stoppes pga. forværret helbred	
Lars		3 måneders praktik: Byggemarked	Arbejdsgiver vil gerne ansætte i fleksjob	Konsulent foreslår lønnede timer indtil fleksjobberettiget	Arbejdsgiver afviser ansættelse småjob	Praktik forlænges 3½ mdr. frem til rehab. møde og fleksjobind- stilling	Ansættes formentlig i fleksjob
Frederik			Sagsbehandler infor- merer borger om mulig- hed for lønnede timer	Borger finder selv praktik, hvor der er mulighed for løntimer/fleksjob på sigt	4½ måneder i praktik: Reparation af mobil- telefoner	4 måneders ansættelse 15 t/u frem til rehab. møde og fleksjob- indstilling	Ansættes formentlig i fleksjob
Sara	4 måneder i praktik: Køkken på restaurant	Arbejdsgiver tilbyder ansættelse: Inspiration til menu på restaurant	Ca. 1 års ansættelse 1-3 t/u	6 måneders ansættelse og samtidig arbejdsprøv- ning i køkken	Arbejdsprøvning ophører. Ansættelse 1-3 t/u fortsætter	Afsøgning af ny arbejds- prøvning med henblik på afklaring	Ny arbejdsprøvning i anden branche side- løbende med lønnede timer
Tina			4 måneder i praktik: Pædagog på skole	Borger bliver via kon- sulent opmærksom på mulighed for lønnede timer i ressourceforløb	Borger kender via eget netværk en virksomhed, hvor der er mulighed for løntimer	Praktikken fortsætter, mens borger overvejer fordele/ulempes ved lønnede timer	Lønnede timer side- løbende med praktik på skole?
Merete	8 måneder i praktik: Stormagasin	Under praktikken foreslår konsulent lønnede timer sideløbende med praktik	Arbejdsgiver afviser at lønne samtidig med praktik	Praktikken afsluttes og borger søger og får tilbudt deltidsstilling som julehjælp samme sted	Borger ansættes ikke pga. plet på straffeattest	Mål om EUD og elev- plads ændres pga. straffeattest	Enkeltfag som forberedelse til HF
Nikolaj		2½ måneder i praktik: Landbrug	Under praktikken stilles borger lønnede timer i udsigt, hvis stabil og grundig	Borger udviser dalende stabilitet, grundighed og ansvarlighed i praktikken	Arbejdsgiver afbryder praktikken	Forløb i Væksthuset ophører for tid pga. ustabilitet	

Dec. 2017



Note: Tidslinjen afspejler ikke præcise tidsintervaller, men bruges til at vise, hvad der er foregået i borgerens forløb frem til december 2017, og hvad der forventes at ske fremadrettet.

Progression i ressourceforløb mod job

Fra analyserne i Beskæftigelses Indikator Projektet (BIP) ved vi, at nogle af de indikatorer, der har størst sammenhæng med, om borgerne kommer i job, er, om de selv tror på at kunne klare et arbejde, og om de oplever at kunne mestre deres eget helbred og hverdag i en sådan grad, at det kan forenes med at have et job². Ligeledes ved vi fra arbejdsgiverundersøgelsen i BIP, at en ansættelse er afhængig af, at både arbejdsgiver og borger oplever, at borger tilfører værdi til virksomheden³.

Ressourceforløbsborgerne har typisk været i beskæftigelsessystemet længe, og de har ofte allerede været i mange virksomhedsrettede forløb, før de kom i ressourceforløb. Uden at det har ført dem til hverken job eller endelig afklaring.

Derfor har vi i denne analyse kigget på, om ordinære timer i ressourceforløb er med til at skabe progression for borgeren i retning mod job. Vi har kigget på progression bredt set, men især på disse punkter:

- Progression på borgers tro på job
- Progression på borgers oplevelse af at have/skabe værdi
- Progression på borgers oplevelse af hverdags- og helbredsmestring
- Progression på borgers arbejdsevne – i en sådan grad, at det udmøntes i selvforsørgelse (ordinært job/fleksjob)

Borgeren tror mere på en fremtid med job

Konsulenterne er enige om, at det, som småjob som redskab især kan, er at give borgerne en oplevelse af og tro på, at de er "sådan nogen, som kan gå på arbejde og få løn for det". De oplever, at borgeren vokser af det, og borgeren får øget selvtillid.

"Småjob kan være med til, at borgeren får oplevelsen af, at "jeg kan godt arbejde. Jeg kan godt gå ud at tage X antal timer derude. Jeg kan godt være en del af det og komme hjem og snakke om det

² "BIP Indikatorer og jobsandsynlighed", Væksthusets Forskningscenter 2017.

³ "Fra udsat til ansat – set fra et arbejdsgiverperspektiv", Væksthusets Forskningscenter 2016.

derhjemme. Og sige god weekend og sådan noget". Der skal man bruge det. Helt klart."

Også rehabiliteringsteamet mener, at småjobs har en positiv indvirkning på borgernes motivation for at komme i job.

Når vi spørger borgere, der har haft småjob, giver de ligeledes udtryk for, at løntimerne har en positiv indvirkning på deres tro på at komme i (fleks)job. Ann siger:

"Jeg troede ikke på det tidligere, jeg havde mistet håbet. Jeg tænkte, at fordi jeg var udlænding, kvinde og havde nedsat arbejdssevne, så ville jeg aldrig få job. Jeg troede, at førtidspension var den eneste mulighed. Nu håber jeg på fleksjob."

Også Omar, som dog nu er blevet fyret fra sit småjob, siger, at han tror på, at han kan få et job igen: *"Sidste gang kunne jeg godt arbejde, så kan jeg godt igen"*.

Arbejdsgiverne fortæller også, at løn har en positiv virkning på borgerne. Saras arbejdsgiver fortæller, at Sara er blevet mere positiv, fordi hun oplever, at nogen gerne vil have hende. Samuels arbejdsgiver siger, at det også har en positiv indflydelse på borgers indsats på arbejdspladsen:

"Når der er udsigt til løn, så virker det positivt, så prøver de. Så gør de en indsats for at vise, at de er en god medarbejder."

En arbejdsgiver er også opmærksom på, at den anerkendelse, der ligger i en lønseddel, betyder meget for borgerne:

"Der kan være nogen, der aldrig har set en lønseddel, og så ser de en lønseddel for første gang – så føler man, at man er noget".

At redskabet er med til at skabe denne øgede tro på job hos borgeren betyder også ifølge konsulenterne, at man kan arbejde udviklende med redskabet. Det er især ift. borgernes selvopfattelse, at man kan bruge redskabet til at bryde en negativ selvfortælling og vise dem, at "de er sådan nogle, der kan få løn". Også hvis borgerne har en forestilling om, at arbejdsgiverne kun vil udnytte dem som gratis arbejdskraft, kan løntimer bruges til at bryde den forestilling.

Borgeren oplever at skabe værdi

Ifølge konsulenterne har det stor betydning for borgerne at føle, at deres indsats på en arbejdsplads faktisk er noget værd for en arbejdsgiver. Værdiskabelsen kan ikke blive mere tydelig, end når man får løn, og her adskiller redskabet sig væsentligt fra praktik. En konsulent fortæller om Omar, at først da han begyndte at få løn, følte han, at hans arbejde var noget værd, og han blev nu pludselig en meget mere stabil arbejdskraft. Da han var i praktik, meldte han afbud, når han fx skulle til læge. Da han blev ansat, rykkede han sine lægeaftaler, så de lå uden for arbejdstiden. Omar fortæller selv:

"Jeg synes, praktik er spild af tid, fordi jeg ikke fik løn. Jeg havde flere afbud, meldte mig syg. Da jeg begyndte at få løn, kom jeg hele tiden. Kom aldrig for sent og meldte mig aldrig syg. Nu er det et rigtigt arbejde. Jeg vil gerne tage ansvar. Jeg pressede mig selv for at beholde jobbet."

Ann fortæller ligeledes, at hun pga. de lønnede timer føler, at hun har en værdi. Hun vil ikke have førtidspension, siger hun, for så føler hun, at hun ingen værdi har.

Borgeren oplever øget helbreds- og hverdagsmestring

Både Ann og Frederiks cases er eksempler på, at småjobbet har været medvirkende til, at borgerens mestring af helbred og hverdag er øget. De dør begge med smerter, og selvom selve smerterne ikke fjernes ved at gå på arbejde, så fjernes fokus på smerterne. Konsulenten skriver i Frederiks progressionsrapport:

"Når Frederik er i praktik, er det nemmere for ham at abstrahere fra smerter, og han trives derfor bedst, når han laver noget. Frederik har sjældent beklaget sig over smerter eller andre udfordringer, når han er i praktik, og praktikvært bemærker kun, at Frederik hurtigere udtrættes end andre. [...] Frederik fortæller, at efter, han er begyndt i butikken, er han naturligt træt og behøver derfor ikke længere sine sovepiller for at kunne falde i søvn. Endvidere er hans forbrug af ADHD medicin også væsentligt nedsat."

Ann fortæller ligeledes om, at arbejdet giver hende mere kraft og bedre humør, som hun bruger til at komme igennem vinteren, som er den hårde periode for hende pga. smerter:

"Jeg er meget glad! Humøret bliver bedre, og så kan jeg klare flere timer, selvom jeg har smerter."

Også rehabiliteringsteamet kan i Anns sag se, at det at komme ud og arbejde betyder, at Ann tænker på noget andet, og det gør, at hun bedre kan tackle smerterne. Rehabiliteringsteamet mener, at *"beskæftigelse er indirekte smertelindrende"* for Ann. Men der er to balancer, der skal holdes øje med ift. helbreds- og hverdagsmestring:

- Borger glemmer smerterne <-> borger glemmer at passe på sig selv
- Borgers timetal i job <-> borgers funktionsniveau i fritiden

I Anns tilfælde er rehabiliteringsteamet bekymret for, at Ann på grund af sin pligttopfyldenhed på arbejdspladsen glemmer, at det er *"en del af hendes arbejdsbeskrivelse"*, at hun skal restituere og vedligeholde sit helbred via fysisk træning mm.

Selvom arbejdet fjerner fokus fra smerterne, er der altså et opmærksomhedspunkt ift. at finde en balance, så det ikke er på bekostning af borgerens funktionsniveau og trivsel mere bredt set.

I interviewene er der imidlertid også flere eksempler på arbejdsgivere, der netop er gode til at sætte fokus på borgerens skånehensyn, og også beder de øvrige medarbejdere på arbejdspladsen om at være opmærksomme på dette.

Et redskab, der i sig selv kan være med til at skabe udvikling?

På spørgsmålet om, hvorvidt småjobs er et redskab, der i sig selv kan være med til at skabe en progression for borgeren, er rehabiliteringsteams utvetydige svar JA! De mener uden tvivl, at løn har haft positiv indflydelse på Anns udvikling.

Konsulenterne betragter også redskabet som godt til at skabe udvikling. Ansættelse og løn kan noget i sig selv, som praktik ikke kan. Ligeledes kan udsigten til ansættelse og løn i nogle tilfælde skabe en udvikling. I Frederiks case mener konsulenten, at udsigten til løn har været en forudsætning for, at Frederik igen ville indgå i et praktiksamarbejde:

"Det har været meget motiverende for Frederik at blive informeret om muligheden for lønnede timer i hans ressourceforløb af hans koordinerende sagsbehandler. Det har været meningsfuldt for Frederik, idet han i tidligere praktikker har følt, at han blev udnyttet".

Selvom rehabiliteringsteamet anerkender, at småjobs som redskab kan noget andet end praktik, så forestiller de sig ikke, at lønnede timer på sigt vil blive noget, man tænker, skal afprøves for at undersøge, om det i sig selv kan skabe udvikling for borgeren. De mener, at det kun skal bruges dér, hvor det giver mening:

”For eksempel hvis det ikke kan tilgodese skånehensyn, eller hvis borgerne har brug for at arbejde med nedsat effektivitet, så skal man ikke bruge det. Vi skal gøre det, der giver mening. Der, hvor det er lykkedes, er også dér, hvor det har givet mening for borgeren.”

Ligeledes mener de ikke, at småjobs er noget, der hverken nu eller på sigt vil komme til at fylde på rehabiliteringsmøderne. Ift. afklaring af fremtidigt forsørgelsesgrundlag er rehabiliteringsteamet *”helt ligeglad med”*, om den virksomhedsrettede indsats har været med eller uden løn. Om løntimer skal iværksættes, er altså ifølge dem noget, der skal afgøres i det konkrete samarbejde med borgeren. Det er ikke noget, der skal bruges i rehabiliteringsteamets beslutningsgrundlag om fremtidig forsørgelse. Løntimer ændrer ikke på udfaldet af en sag, siger de.

Her er det værd at bemærke, at teamet på nuværende tidspunkt kun har kendskab til meget få sager, hvor en ressourceforløbsborger har fået lønnede timer. Udtalelserne afspejler dermed mere teamets refleksioner om fremtidens praksis end deres erfaringer på området. Det betyder også, at der kan være et opmærksomhedspunkt ift. at følge evt. forandringer i fagpersonernes syn på redskabet, efterhånden som det bliver brugt mere og mere som et redskab til at skabe progression.

Betydningen af forventninger

Konsulenterne italesætter også det tema, at borgerne er forskellige og dermed også modtager indsatser forskelligt. Derfor er der brug for nuanceringer og individuelt tilpassede redskaber. Småjobs som redskab kan ifølge konsulenterne være med til – for nogle borgere – at skabe disse nuanceringer:

”Småjobs bryder med den klassiske forestilling om, at man enten er syg eller kan arbejde. Der hvor vi kan få nuanceringer ind i beskæftigelsessystemet, der er det godt. Vi skal bare lære at bruge det.”

Som citatet udtrykker, kan småjobs være med til at bryde med nogle af de modsætningspar, som tidligere har domineret beskæftigelsesområdet, og som førhen har været betragtet som hinanden udelukkende:

- Syg vs. rask
- Ledig vs. i job
- Overførselsindkomst vs. lønindkomst
- I praktik vs. ansat

Når disse opdelinger opblødes, og eksempelvis det at være ledig ikke længere udelukker, at man også samtidig kan være i job, kan der opstå nogle muligheder.

Muligheden for småjobs under ressourceforløb er et eksempel på en opblødning, som medvirker til, at det bliver mere udvisket, hvilken "kategori" borgeren tilhører: I én sammenhæng er man for syg til (fuldtids)job, men i en anden sammenhæng er man rask nok til (små)job. Ligeledes kan man være ledig ift. overordnet status, men i en mindre del af tiden i job. Herunder kan man være i praktik ift. én opgave og ansat ift. en anden opgave osv. Som tidligere beskrevet kan dette gøre en positiv forskel for borgernes selvfortælling og tro på job.

Opblødningen er med til at skabe et udviklingsrum for ressourceforløbsborgerne, som ikke ville være der, hvis man lovgivningsmæssigt fastholdt enten-eller opdelingen. Og det ser ud til, at både konsulenter, rehabiliteringsteam, borgere og arbejdsgivere overordnet ser positivt på de muligheder for progression, det skaber.

Det ser dog også ud til, at opblødningen af modsætningsparrene kan medføre nogle dilemmaer. Til hver af modsætningerne ovenfor knytter sig forskellige forventninger. Man forventer noget forskelligt (som system, som arbejdsgiver, som konsulent) af én, der er i job, ift. én der er ledig, ligesom man forventer noget forskelligt af én, der er i praktik, ift. én der er ansat.

Konsulenterne peger på, at der med løntimer følger et forventningspres, som ikke alle er klar til. Nogle borgere reagerer positivt, når de får et ansvar, og der forventes noget af dem, mens andre reagerer negativt. Dilemmaet består altså i, hvornår man forventer hvad af borgeren? Hvilke regler forventes borgeren at overholde, og hvilke rammer er der for det arbejde, som udføres? Et eksempel herpå kunne være, at de årsager, der

er legitime ift. at melde afbud i en praktik (fx lægeaftale, møde i jobcentret), ikke nødvendigvis er legitime ift. at melde afbud fra sit arbejde. Eller at man som ansat indgår i personalenormeringen og indtænkes i planlægningen af vagtskema, mens man i praktik holdes uden for dette.

Faheels case viser, at det ansvar, der fulgte med de ordinære løntimer, gjorde, at borgeren gik i panik. Hans mentale helbred blev forværret, fordi han ikke kunne leve op til ansvaret. Også i Nikolajs case ser det ud til, at de forventninger om mødestabilitet, ansvar og grundighed, der var knyttet til aflønning, var mere, end hvad borgeren kunne leve op til på daværende tidspunkt. Omvendt viser Omars case, at han imødekom det ansvar, han fik, da han blev ansat, og det gjorde, at han blev mere mødestabil.

Rehabiliteringsteamet mener også, at der hører nogle andre forventninger omkring skånehensyn med til ansættelse vs. praktik:

“Det kræver, at man er opmærksom på skånehensyn. Fordelen ved praktik er, at der kan tages alle hensyn, og de [borgerne] indgår ikke i produktionen. Der skal man være opmærksom med lønnede timer, for det er ikke sikkert, at der kan tages de samme hensyn.”

Det ser altså ud til, at rehabiliteringsteamet har en forståelse af ansættelser som mindre skånsomme end praktikker – noget hvor der stilles større krav til borgerens produktivitet eller effektivitet.

Opmærksomhedspunkter til beskæftigelsesmedarbejderen

Erfaringerne viser, at det at arbejde med progression i ressourceforløb via småjobs giver følgende opmærksomhedspunkter til beskæftigelsesmedarbejderens arbejde:

- Småjob kan anvendes til at bryde med borgerens eventuelle negative fortællinger ved at vise, at der faktisk er nogen, der vil betale løn for borgerens arbejdskraft
- Småjob kan vise borgeren, at praktikker ikke som udgangspunkt er udnyttelse af arbejdskraft, men at der kan være udsigt til løn ved en god og stabil arbejdsindsats
- Småjob som redskab kan for nogle borgere i sig selv medvirke til at fremme stabilitet og andre ressourcer ved borgeren, da løntimer kan virke motiverende
- Der skal være en opmærksomhed på og italesættelse af balancen mellem løntimer og borgerens funktionsniveau samt livskvalitet i fritiden, så småjobbet ikke får negative konsekvenser for borgerens helbred
- Med ordinære løntimer følger også en række forventninger til borgeren, hvorfor redskabet skal anvendes med en opmærksomhed på, om borgeren kan håndtere disse forventninger
- En forventningsafstemning mellem arbejdsgiver, borger og beskæftigelsesmedarbejder skal ske ud fra, om løntimer i den enkelte situation vurderes til gavn for borgerens progression – eller det modsatte

Værdiskabelse på virksomhederne

En ansættelse – uanset timetal – kommer kun i stand, hvis en arbejdsgiver kan se, at det skaber værdi på hans virksomhed. Derfor har vi i analysen også kigget på, hvilke potentialer og udfordringer der er ift. at henholdsvis arbejdsgivere og borgere oplever ordinære timer som en værdiskabende mulighed.

Virksomhederne vil gerne samarbejde med målgruppen

Konsulenterne tegner et billede af virksomhederne som nogle, der gerne vil åbne dørene for ressourceforløbsborgere. Virksomhederne opleves ikke som griske eller nogen, der bare vil udnytte den arbejdskraft, som de får tilbudt.

Årsagerne til, hvorfor arbejdsgiverne er gået ind i de samarbejdsforløb, der siden har ført til småjobs, handler dels om, at de gerne vil hjælpe udsatte borgere, og dels om, at de gerne vil have tilført en værdiskabende arbejdskraft til deres virksomhed.

En arbejdsgiver fortæller eksempelvis, at han har ansat Samuel for *”at hjælpe ham lidt”*. Det er godt for mennesker som Samuel at komme ud hjemmefra og tale med nogle mennesker. Det er ikke godt bare at blive derhjemme, mener arbejdsgiveren. Ligeledes ser det i Faheel og Nikolajs cases ud til, at arbejdsgiveren gerne har villet hjælpe en udsat borger lidt på vej gennem et samarbejde.

Omvendt ser Samuels arbejdsgiver også samarbejdet som en rekrutteringsstrategi. Han fortæller, at en kontaktpersonen i jobcentret indtil videre har skaffet 3-4 personer til ham, som er blevet ansat med lønnede timer.

Ligeledes ser det i Anns og Frederiks cases ud til, at arbejdsgiverne ved opstart af praktik har været i en situation, hvor de stod over for at skulle rekruttere til deres virksomheder, og at dette har indgået i deres overvejelser om praktiksamarbejde.

Hvornår er man løn værd?

Som beskrevet tegnes der fra konsulenternes side et billede af et lokalt arbejdsmarked, hvor det er muligt at finde virksomheder, der gerne vil indgå i et udviklingssamarbejde omkring ressourceforløbsborgere. Dette er dog ikke nødvendigvis det samme som, at arbejdsgiverne er villige til at betale lønkroner for borgernes arbejdsindsats.

Ifølge rehabiliteringsteamet siger løn noget om en borgers indsats. Hvis en arbejdsgiver vil betale løn for det, så må borgeren have leveret en værdifuld indsats. Hvis arbejdsgiver yderligere ønsker at fastholde borgeren i et fleksjob, så er det også en indikation på, at borger har leveret en god indsats.

Saras arbejdsgiver italesætter også, at samarbejdet skal skabe værdi på hans virksomhed, for at det kan blive til en ansættelse:

“Som arbejdsgiver ansætter man ikke bare for at ansætte nogen. Det skal kunne give noget for os. Det skal give noget plus til os. At det vil vi gerne betale for, for hun [borgeren] kan give noget plus til os. Jeg ansætter ikke nogen, hvis der ikke er kvalifikationer til det. Jeg skal som arbejdsgiver have noget ud af det.”

Et eksempel på en værdiskabende indsats, trods kun få arbejdstimer, er netop Saras ansættelse. Den inspiration til restaurantens tyrkiske menu, som hun leverer 1-3 timer om ugen (uden selv at stå i køkkenet), gør tilsyneladende, at ejeren kan servere autentisk tyrkisk mad lavet efter de rigtige opskrifter. Og det øger hans omsætning.

Ligeledes fortæller Samuels arbejdsgiver, at det at Samuel ordner de administrative opgaver i bageriet 5 timer ugentligt, frigør arbejdsgivers ressourcer, som så kan bruges andetsteds i virksomheden. Det øger hans effektivitet.

Bagsiden af de få timers ansættelse er dog ifølge en anden arbejdsgiver, at det også er et spørgsmål om, hvor mange ressourcer virksomheden kan investere i de få timers arbejdskraft. Denne arbejdsgivers bekymring er, at hvis alt gøres op, så vil det nogle gange være hurtigere at udføre opgaverne selv fremfor at ansætte en småjobber.

Småjob som en tester for virksomhedens villighed til at give løn

Et af de (endnu uudnyttede) potentialer, som konsulenterne ser i redskabet, er, at det kan bruges som “en tester” ift. en konkret virksomheds villighed til at lønne – måske bare i få timer. Hvis virksomheden ikke vil det, skal den måske fravælges, for så er det heller ikke sikkert, at der på sigt kan oprettes hverken et ordinært job eller en fleksjobstilling her.

Konsulenterne fortæller også, at de i forvejen godt kan finde på at afbryde en praktik, der egentlig går godt, hvis der er bedre jobmuligheder et andet sted. Her mener de, at det at "teste lønnede timer af" ift. virksomheden kan være med til at kvalificere overvejelserne om, hvorvidt en given praktik er tilstrækkelig jobrettet.

Omvendt kan man sige, at løntimer også er en mulighed for en virksomhed ift. at teste en borger, man overvejer på sigt at ansætte i fleksjob. Rehabiliteringsteamet peger på, at lønnede timer kan være med til at mindske usikkerheden for arbejdsgiveren. Arbejdsgiver finder forud for en ansættelse ud af, præcis hvad borgeren koster, og præcis hvad han får for de penge.

Når man "tjekker af, om der er lønnede timer", hælder konsulenterne til, at det bør være en dialog, man i første omgang har med virksomheden uden om borgeren:

"Hvis formålet er at opbygge håb [om ansættelse], så dur det ikke at sige til borger, "jeg tjekker lige om der er mulighed for lønnede timer på x virksomhed" – hvis der så ikke er det, så slukker det håb. [...] Så er det bedre at tjekke af selv først med virksomheden."

Konsulenterne fremhæver også, at der er et udviklingspotentiale for dem i at finde de rigtige brancher, hvor småjobs er en mulighed. Her nævnes genbrugsbutikker, som et eksempel på virksomheder, der skal fravælges, fordi der aldrig vil være ordinære timer i det. Derimod er der potentiale i chaufførjobs: De vil gerne ansætte i få timer/fleksjob, fordi de har timer om morgenen eller om eftermiddagen, som de har vanskeligt ved at besætte. Samtidig er det også en branche, hvor der pt. er stor efterspørgsel på arbejdskraft.

Hvornår introducere lønnede timer?

De 10 cases i denne analyse repræsenterer forløb, hvor løntimer er blevet introduceret for borgeren på forskellige tidspunkter og på forskellige måder under samarbejdet med borgeren/virksomheden (se evt. figur 1). I den overvejende del af vores cases er løntimer først kommet på tale på et tidspunkt, hvor arbejdsgiveren allerede har "fået syn for sagen" og har haft mulighed for at se borgeren an i en ulønnet praktik.

Et relevant spørgsmål at rejse i denne analyse er, om lønnede timer med fordel kunne introduceres hurtigere i forløbene, evt. allerede ved praktikopstart. Dvs. italesætte over for arbejdsgiveren, at et kommende praktikforløb igangsættes med henblik på lønnede timer.

Konsulenterne er enige om, at ved borgere, der fra start har meget tydelige kompetencer ift. et bestemt arbejdsområde, kan løntimer måske introduceres hurtigere, end praksis er nu. Her er der måske et uudnyttet potentiale. Men i langt de fleste tilfælde opleves det fra konsulenternes perspektiv nødvendigt med en se-an-periode for borger og virksomhed. *"Man er nødt til først at se, hvad der sker, når borgeren møder virkeligheden"*, som en konsulent formulerer det.

Konsulenterne udtrykker, at lønnede timer som redskab især har sin styrke i de tilfælde, hvor borgeren over en periode har tilført værdi på en virksomhed. Arbejdsgiver og borger bliver på den baggrund enige om en midlertidig ansættelse – evt. som en fastholdelse frem til, at borgeren bliver berettiget til fleksjob og kan ansættes som fleksjobber på virksomheden. Eksempler på denne model er Anns og Omars cases. Her kan redskabet noget ift. fastholdelse og stabilitet, mener konsulenten:

"Lønnede timer gav arbejdsgiveren mulighed for at holde på borgeren, mens han ventede på rehab. Der spillede jeg på, at for arbejdsgiveren er det bare en deltidsansættelse, ligesom det er, når det så bliver et fleksjob."

Konsulenterne har omvendt en bekymring for, at værdiskabelses-tilgangen indebærer en u hensigtsmæssig risiko, hvis borger enten før praktikken eller meget tidligt i praktikken stilles lønnede timer i udsigt. Hvis borgeren får oplevelsen af ikke at skabe værdi, fordi han ikke kan leve op til det, der forventes af én, man lønner, er det bedre for borgeren at vente med at introducere redskabet.

Et eksempel, hvor denne risiko måske har været på spil, er Nikolajs case: Under praktikken stiller arbejdsgiver Nikolaj lønnede timer i udsigt, såfremt han udviser ansvar ved at imødekomme de indgåede aftaler omkring mødetid og udviser grundighed i varetagelsen af opgaverne. Som uddraget fra progressionsrapporten viser, lever Nikolaj ikke op til arbejdsgiverens forventninger:

"Nikolaj oplyser, at han ikke finder praktikken motiverende, fordi han ikke får løn, men konsulenten erindrer om, at løntimer er en mulighed, når Nikolaj udviser ansvar ift. indgåede praktikaftaler. Årsagerne til, at Nikolaj ikke møder til tiden, oplyser han skyldes, at han tager stoffer og derfor ikke kan opnå fast struktur i hverdagen, at han ikke hører vækkeuret, at scooteren er gået i stykker mm. Nikolaj beskriver, at han får dårlig samvittighed over for praktikvært, når han ikke møder til tiden, og at det bliver tiltagende sværere at fremmøde jo flere aftaler han bryder. [...] Praktikvært oplever, at Nikolaj gennem forløbet har mistet mere og mere af interessen for sine opgaver, sløset med udførelsen af arbejdet og mødetiderne. [...] Praktikvært oplyser, at hendes tålmodighed med Nikolaj og hans manglende ansvarstagen er opbrugt, hvorfor praktikken ophører før tid."

Muligvis er nederlagsfølelsen større for Nikolaj, fordi der var udsigt til at kunne få løn? Praktikforløbet risikerer at bidrage til en negativ selvfortælling om fortsat at være "sådan én, som ingen vil betale løn for".

Omvendt kan man også argumentere for, at udsigten til lønnede timer kunne være medvirkende til hurtigere at skabe en øget selvindsigt hos Nikolaj, om at der er nogle handle-mønstre, han skal arbejde med at ændre på, hvis han skal have løn. Det kunne også være med til at flytte Nikolajs forståelse af, at hans praktik ikke er udnyttelse af gratis arbejdskraft, men en træningsbane, der stilles til rådighed for ham.

Et andet eksempel, hvor udsigten til lønnede timer virkede motiverende for borger og resulterede i en værdiskabende indsats, er Frederiks case:

Frederik får af sin sagsbehandler at vide, at muligheden for ordinære løntimer findes. Det resulterer i dette tilfælde i, at Frederik selv tager teten ift. at finde en virksomhed, hvor der er udsigt til løn, hvis han lever op til forventningerne under en ulønnet praktikperiode. Frederik har i tidligere praktikker følt sig udnyttet som gratis arbejdskraft, men udsigten til løn motiverer ham til at indgå et nyt samarbejde med en virksomhed, hvor løntimer er en del af forventningsafstemningen fra start.

De to eksempler ovenfor viser, at der overordnet set er to forskellige slags "timinger" ift. at italesætte borgers værdiskabelse på virksomheden:

- 1) Borger har gennem praktik skabt værdi for arbejdsgiver, ydet en belønningsværdig indsats -> arbejdsgiver vil lønne fremadrettet
- 2) Borger har endnu ikke skabt værdi i praktik -> arbejdsgiver stiller løn i udsigt, hvis borger begynder at skabe værdi

Eksemplerne med Nikolaj og Frederik viser, at 2) skal bruges med om-
tanke. Hvis man har en fagligt begrundet formodning om, at borger har
forudsætningerne for at kunne leve op til forventningerne ift. aflønning,
kan løntimer som gulerod være et godt redskab. Hvis man omvendt ikke
er sikker på, at borger vil kunne leve op til de forventninger, der følger
med at stille en gulerod i udsigt, er lønnede timer måske ikke det rigtige
greb. Her kræves altså en faglig vurdering fra beskæftigelsesmedarbejde-
ren ift. at tilvælge eller fravælge redskabet.

Følgende udtalelse fra Saras arbejdsgiver viser endvidere, at det også kan
være dilemmafyldt for en arbejdsgiver at stille lønnede timer i udsigt på
forhånd:

"Jeg plejer ikke selv at introducere lønnede timer før en praktik. Jeg vil ikke stå i den der at "nu har du lovet mig nogle lønnede timer". Jeg vil ikke stå i det dilemma med borgeren. Måske vil det være en god ide at sige det, men så står man også der, at så har man lovet det, at "nu har jeg givet mig lidt ekstra ift. det her, og så kan du ikke bruge mig alligevel". Så vil de måske tænke, at det har været udnyttelse af deres arbejdskraft, og jeg vil ikke ende i, at de tror det. Jeg vil hellere først se, hvad han eller hun kan, og så fx halvvejs i forløbet, at hvis borgeren fortsætter på den måde, at så kan det være, at vi kan give dig nogle timer. Jeg vil hellere tage det på den sikre måde. I forhold til Sara, der havde hun nogle ting, som vi godt kunne bruge".

"Den sikre måde" som denne arbejdsgiver kalder det, indebærer altså også, at borger har vist sig værdifuld, før man begynder at lønne. Faheels case er et eksempel, som er med til at understrege vigtigheden af en dialog med arbejdsgiver om dette:

Arbejdsgiver vil gerne hjælpe Faheel ved at tilbyde ham nogle timers løn for at hjælpe til i hans pizzeria (udbringning af pizzaer), selvom Faheel – ifølge arbejdsgiver selv – langt fra er på niveau med en ordinært ansat i den specifikke opgave. Konsulenten reflekterer retrospektivt:

"Jeg tror, at de forventninger, som ligger i, at det var en ordinær ansættelse, var medvirkende til, at det gik galt. [...] [Arbejdsgiver] gjorde det med et ønske om at hjælpe, men det er jo ikke nok. Der skal være en markedsværdi af det, man laver, når man får løn for

det. Og det var der ikke dér. Og det betød, at det hele gik ned, og han [borger] gik ned.”

Ifølge konsulenten betød det forventningspres, som følger med en ordinær løn, at borgeren følte sig meget presset, og han reagerede voldsomt pga. sine frustrationer over ikke at kunne leve op til forventningerne. Han kunne ikke finde vej, når han var ude at køre, og kunne derfor ikke udføre sin opgave.

En dialog med arbejdsgiveren om markedsværdien af borgerens kompetencer og arbejdsindsats ser altså også ud til at være noget, der bør indgå i overvejelserne om, hvornår lønnede timer skal introduceres.

Opmærksomhedspunkter til beskæftigelsesmedarbejderen

Erfaringerne viser, at det at italesætte værdiskabelse på virksomheden ifm. småjob giver følgende opmærksomhedspunkter til beskæftigelsesmedarbejderens arbejde:

- Småjob som redskab kan anvendes til at åbne op for en dialog om værdiskabelse sammen med borger og arbejdsgiver
- Småjob kan bruges til at tage en dialog med arbejdsgiver om markedsværdien af borgerens kompetencer og dermed undersøge, hvornår en arbejdsindsats er løn værd
- Småjob kan anvendes til at teste en arbejdsgivers villighed til at betale løn og dermed optimere samarbejdet med arbejdsgivere, der rent faktisk vil betale løn for en arbejdsindsats, der skaber værdi
- Vær opmærksom på ikke at opbygge håb hos borgeren om ordinære timer, før der er talt med arbejdsgiveren om denne mulighed
- Der er et udviklingspotentiale ift. at finde de brancher, hvor der er muligheder for ordinære timer, der måske er svære at få besat af andre pga. arbejdsopgavernes karakter, tidspunktet for udførelse af arbejdsopgaverne el. lign.
- Lønnede timer kan med fordel introduceres hurtigere, når der er tale om borgere, der har åbenlyse kompetencer til at varetage specifikke arbejdsopgaver
- Vær opmærksom på, at lønnede timer ikke skaber unødige nederlag eller en utilstrækkelighedsfølelse hos borgeren
- Vær opmærksom på at bruge begge slags timing rigtigt, afhængig af borgeren og situationen: introduktion af lønnede timer, når borger har vist sit værd i en praktik – eller stille det i udsigt til borger før opstart af praktik
- Småjob kan anvendes til, at borgeren får øje på, hvad der skal forandres, for at borgeren kan komme til at få løn

Småjob – et middel, ikke et mål

Under projektperioden er det blevet tydeligt for konsulenterne, hvor vigtigt det er, at småjob som redskab ikke må blive et mål i sig selv. Det skal være et middel til et opnå noget andet. Erfaringen er, at borgerne reagerer negativt, hvis noget, der skulle være et redskab, bliver et mål i sig selv. En forudsætning for, at småjob som redskab fungerer godt og bidrager med progression for borgeren, er derfor, at det ikke tænkes som mål hverken ledelsesmæssigt eller blandt samarbejdspartnere. Det skal altid være tydeligt, hvad formålet og meningen er med småjobbet, og der skal være fokus hele vejen rundt på, at det er et redskab til noget andet.

”Sparegrisen”

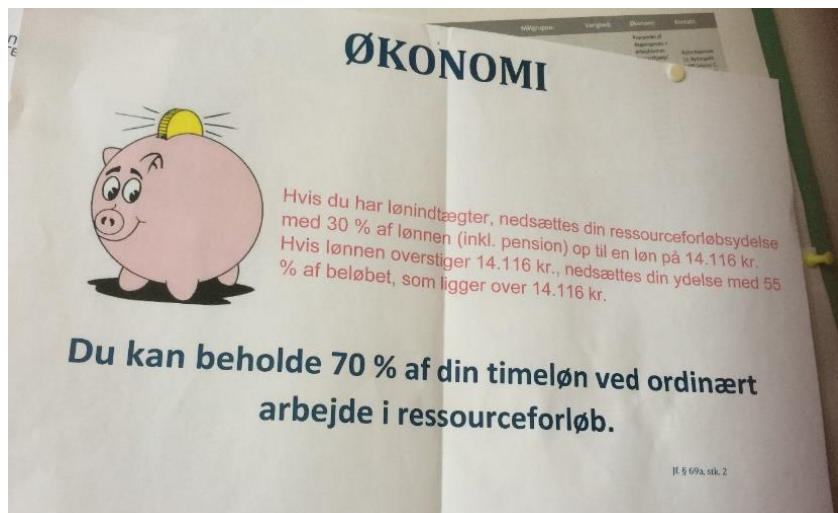
Småjob har generelt et stort fokus i beskæftigelsesindsatsen for forskellige grupper af ledige, og samme gælder i Odense Kommune.

Dette fokus kommer blandt andet til udtryk ved, at flere sagsbehandlere har

et opslag med en ”sparegris”, som vist på billedet, hængende på opslags-tavlen på deres kontor. Opslaget tilskynder ressourceforløbsborgere til at have ordinært arbejde under ressourceforløbet ved at argumentere for de økonomiske fordele ved det.

Rehabiliteringsteamet bekræfter også, at der har været et øget fokus i kommunen på ordinære timer, hvor sagsbehandlere har fået til opgave at tænke det ind i praktikker fx i samarbejde med Væksthuset. Der har været et mål i kommunen om, at man ville have 10 personer i ressourceforløb med ordinære timer, fortæller de.

Gennem de forskellige interviews gives indtryk af, at fokus på ordinære timer i ressourceforløb ikke i sig selv er et problem. Men der er nogle risici



forbundet med det, hvis fokus herpå bliver så stort, at tankegangen bliver, at "det folder vi ud til alle", uden at se på, om det er det rigtige i forhold til den enkelte borger.

Ifølge konsulenterne kan det være problematisk, hvis jobcentret kræver af deres medarbejdere, at de skal introducere småjob i samtalerne med alle deres ressourceforløbsborgere. Det indebærer nemlig en risiko for en skæv start på et kommende samarbejde med de fagpersoner, der skal arbejde beskæftigelsesrettet med borgerne. Konsulenterne mener, at borgernes forventninger om løn under praktik i nogle tilfælde kan forhindre konsulenterne i at udføre arbejdet med borgeren fagligt rigtigt:

"Det gør vores arbejde sværere. Nogle gange er vi nødt til at afmontere en masse forventninger [hos borgeren], før vi kan gøre vores arbejde."

Det økonomiske incitament

Selvom barrierer ift. helbred og hverdag fylder en del for målgruppen, lyder det samstemmende fra alle vores interviewpersoner, at det økonomiske incitament, der ligger i lovgivningen omkring småjobs i ressourceforløb, virker motiverende på borgerne. Udsigten til en reel ekstra indtægt virker tillokkende for de fleste af de borgere, der er blevet præsenteret for muligheden.

I Saras tilfælde har det at få ordinære timer hjulpet hende i forhold til to ting: Økonomisk, idet hun nu har lidt ekstra penge, hvorfor hun oplever at have fået en forbedret økonomi. Og psykisk, idet hun kommer ud og er sammen med kollegaer i stedet for hele tiden at være hjemme. Hun føler, at hun nu får "frisk luft" og hygger sig og snakker med de øvrige på arbejdspladsen. Det at få løn for sin arbejdsindsats kan således have en afsmittende effekt på flere andre områder i en borgers liv.

Men det handler ikke kun om at få flere penge og på den måde få en bedre økonomi. Det betyder også noget for borgerne, at pengene kommer fra en arbejdsgiver og ikke kommunen. Som et af medlemmerne i rehabiliteringsteamet udtrykker:

"Det betyder noget, at man står ansigt til ansigt med dem, der betaler ens løn. Det kommer ikke bare fra en eller anden kasse i kommunen. Man har ydet en indsats. Man står til ansvar".

For Ann betyder ansættelsen i et småjob, at hun ikke længere føler sig afhængig af kommunen, hun kan nu klare sig selv. Omar fortæller, at han i småjob tjente 4.300 kr. ved siden af sin ydelse. Det betød, at han havde mere lyst til at gå på arbejde.

Der er imidlertid også en bekymring forbundet med det økonomiske incitament for borgeren, som et medlem af rehabiliteringsteamet udtrykker:

“Hvis borgeren ender med at køre sig selv helt i sæk, fordi de gerne vil have den økonomiske gevinst, så skader det borgeren i stedet. Nogen, der har været under langvejs opbygning og bliver presset. Enten hvis det er noget de skal, eller hvis guleroden er for stor, så de bliver fristet. Så kan det være farligt”.

Tina er et eksempel på en case, hvor borgeren er i en overvejelsesfase omkring fordele og ulemper ved ordinære løntimer ved siden af sin praktik. Hun er via sin konsulent blevet opmærksom på muligheden for at tjene penge, og igennem sit netværk kender hun en café, hvor der er mulighed for, at hun kan hjælpe til et par timer om ugen:

“Det er fedt, at man kan få det [lønnede timer], men jeg er også frygtelig bange for, at det går ind og påvirker mit ressourceforløb. Jeg ved ikke, om jeg kan klare begge dele. Jeg savner mere viden om det. Det er jo rent tilfældigt, at vi kom til at tale om det.”

Som eksemplerne viser, er der altså et opmærksomhedspunkt omkring, at beskæftigelsesmedarbejderen ikke kun tilskynder borgerne til at benytte sig af muligheden for at tjene egne penge, men også indgår i en dialog med borgeren om fordele og ulemper herved i netop deres situation.

Timing og dosering

Væksthusets konsulenter oplever, at timing og dosering er nogle af kodeordene til at bruge småjob som redskab rigtigt og med succes for alle parter. Der gives udtryk for vigtigheden af, at der er det faglige rum for vurdering af borgerne, situationen og matchet. Som en konsulent udtrykker:

“Småjob kan være med til, at borgeren får oplevelsen af, at ”jeg kan godt arbejde”. [...] Der kan det være fantastisk. Men vi er også nødt til at tage os den tid, det skal tage, for at finde ud af, om det nu også er det rigtige. Matchet skal være i orden, timingen skal være i orden”.

Konsulenterne vil gerne være bedre til at prøve redskabet af, men som der siges: *"det skal være et kvalificeret gæt"*, der tager afsæt i en faglig vurdering af, hvorvidt det er det rigtige. Som tidligere nævnt kan meningen med et virksomhedsforløb for nogle borgere være blot det at komme ud, at blive afstresset eller lignende, og her er det ifølge en af konsulenterne ikke nødvendigvis vigtigt med løn. Igen må det ikke være ordinære timer, der er målet i sig selv. Det er ifølge konsulenterne også vigtigt, at arbejdsgiverne er med på, at ordinære timer ikke er et mål i sig selv. Det kræver god opfølgning. Det gælder både, når det går godt, hvor der skal være fokus på progression i småjobbet, og når det ikke går godt, hvor det så er vigtigt at gøre noget andet.

En af konsulenterne har et eksempel på forkert timing og dosering af ordinære timer. En borger vil ikke samarbejde med konsulenten om praktik, fordi konsulenten ikke fra start kan garantere løn under praktikken:

"Det, der kunne have ført til lønnede timer, bliver pludselig umuligt. Der bliver færre lønnede timer ud af, at vi har introduceret det for tidligt. Set helt firkantet. Det er ærgerligt. Man må ikke tage tilmingsansvaret væk fra den professionelle, der arbejder med borgeren".

Det er derfor en hårfin balance at vurdere, hvornår timingen og doseringen af ordinære timer er den rette, da ordinære timer både rummer mulighed for succes og risiko for fiasko – og dermed både positiv som negativ udvikling for borgeren.

Småjob som yderligere et godt redskab at have med i posen
Småjob vurderes af konsulenterne som yderligere et godt redskab at have med, når man går ud til arbejdsgiverne:

"Der er ordinære timer godt at have med i posen, også for at styrke vores måde at tænke praktik på, som vi gør i forvejen. Vi tænker det sammen med det, vi i forvejen gør, i stedet for noget helt nyt, der kommer helt oppe fra toppen. Det er vigtigt, at vi har et social-fagligt rum at arbejde i [...]. Det faglige skal være en del af det, vi gør. Det med småjob er ikke i strid med det, vi i forvejen gør, det passer egentlig godt ind".

Konsulenterne er således glade for småjob som redskab blandt den vifte af redskaber, der i forvejen anvendes. De gør opmærksom på, at der ikke

er noget redskab, der altid er godt. Det kommer her også an på, hvad redskabet skal bruges til. Her er det nødvendigt at "identificere problemet først", som en af konsulenterne udtrykker. Ifølge konsulenterne er der forløb, hvor formålet med et virksomhedssamarbejde ikke i første omgang er at skabe ordinære timer og ansættelsesmulighed:

"Men der kan også være en anden mening [med praktik]: Bare at komme ud. For nogen kan det være mindfulness-agtigt, afstressende. Eller have nogen at sige "god weekend" til. Her skal vi ikke snakke ordinære timer, for der er et andet formål med det. Men måske i næste praktik kan det bruges."

Konsulenterne rejser dermed også spørgsmålet, om småjobs er for alle ressourceforløbsborgere? En konsulent siger med henvisning til de lave timetal i småjobs:

"Småjobs er som skabt til ressourceforløbsborgere, der har nedsat arbejdsevne. Det giver mening at få løn for få timer. Det giver ikke altid mening, hvis perspektivet er 37 timer."

Andre mener, at det er mere oplagt til nogle borgere end andre. Der er forskellige "målgrupper i målgruppen":

"Jeg synes ikke altid, det virker som det rigtige, når man er derude. Det er mennesker, der har problemer med at arbejde, og så skal de pludselig have løn for det, når målet er enten fleksjob eller måske endda pension."

Som eksemplerne viser, skal lønnede timer – ligesom virksomhedspraktikker – tænkes som et redskab, der kan fremme udvikling for nogle borgere i nogle sammenhænge, men det må ikke blive et mål i sig selv. Det skal anvendes, når det har potentiale for at skabe udvikling i et forløb:

"Hvis et redskab viser sig at have mere potentiale, end vi udnytter, så skal vi blive bedre til at bruge det, men det skal ikke bare være noget, vi tjekker af."

Et godt redskab til at vurdere effektivitet

Der er i øjeblikket meget få erfaringer med borgere, hvor småjob er blevet brugt som redskab i borgerens forløb op til mødet i rehabiliteringsteamet, men som tidligere nævnt vurderer teamet i høj grad, at småjob kan være med til at skabe udvikling hos borgeren, når det anvendes rigtigt.

Ligeledes påpeger rehabiliteringsteamet, at lønnede timer som redskab kan være med til at sige noget om borgerens effektivitet i de timer, arbejdsgiveren er villig til at betale løn for:

“Her er der en meget reel beskrivelse af, hvor effektiv er [borgeren]. Ellers kan man sige, hvordan er I lige kommet frem til, at en borger er fx 50% effektiv? Det bliver nemmere at vurdere effektiviteten, man kan nok ikke få meget mere tydelig dokumentation end det”.

En løntime må altså forventes at være en 100% effektiv time. Ifølge konsulenterne betyder det også, at de har en opgave ift. at beskrive over for rehabiliteringsteamet, hvis effektiviteten ikke er i overensstemmelse med, hvad der lønnes for. En konsulent fremhæver, at det nogle gange er en meget pragmatisk beslutning for arbejdsgiverne, hvor mange timer de betaler for. *“De vil hellere betale for et par timer mere end de egentlig får”*, siger konsulenten med reference til Omars case, hvor arbejdsgiveren valgte at lønne for alle de seks timer, Omar var på arbejde, selvom han kun var effektiv for fire.

Denne observation fordrer altså en opmærksomhed på, om og hvordan afklaringen af effektivitet kædes sammen med lønnede timer, når borgerens sag drøftes i rehabiliteringsteamet. Både i de tilfælde, hvor lønnede timer har været iværksat, og i de tilfælde hvor de ikke har været iværksat.

Opmærksomhedspunkter til beskæftigelsesmedarbejderen

Erfaringerne viser, at det at arbejde med småjob som middel og ikke et mål giver følgende opmærksomhedspunkter til beskæftigelsesmedarbejderens arbejde:

- Ved opstart af et samarbejde med en borger kan det være svært at udføre arbejdet fagligt rigtigt, hvis borgeren forud for forløbet har fået muligheden for lønnede timer stillet i udsigt
- Selvom det at få en bedre økonomi via et småjob i sig selv kan betyde meget for borgeren, kan betydningen af den afsmittende effekt på andre områder i borgerens liv være af større betydning for borgeren
- Det kan være nødvendigt at indgå i dialog med borgeren om fordele og ulemper ved småjob for at mindske eventuelle bekymringer, borgeren måtte have, fx ift. hvordan det kan påvirke ressourceforløbet
- Det kan være et dilemma, hvis den økonomiske gulerod og/eller presset for at tage et småjob bliver for stort for borgeren, da det kan indebære en risiko for at ødelægge en ellers god udvikling, borgeren har haft
- Det er vigtigt at foretage en faglig vurdering af den rette timing og dosering af småjob. Dette er en hårfin balance, da småjob både rummer mulighed for succes og risiko for fiasko – for positiv og negativ udvikling for borgeren
- Det kræver god opfølgning, når borgeren er i småjob, med fokus på, om der er progression, og om matchet er det rigtige, og på om der evt. skal noget andet til
- Der skal være opmærksomhed på, at formålet med en virksomhedspraktik kan være noget andet end at sigte mod lønnede timer, og at det er vigtigt at overveje, om småjob er det rette redskab i hver enkelt virksomhedssamarbejde

Logikkerne skal passe sammen

I fokusgruppeinterviewet med konsulenterne bliver det flere gange bragt på banen, at der i anvendelsen af småjob som redskab kan være forskellige logikker på spil. Der er virksomhedens logik, borgerens logik og jobcentrets – eller systemets – logik. Det bliver konsulenternes job at oversætte den ene logik til den anden, fx oversætte en jobcenterlogik til en virksomhedslogik. Det kan eksempelvis blive relevant, når jobcentret ønsker borgeren afklaret et andet sted end der, hvor borgeren har lønnede timer. Eller i de tilfælde hvor der kræves en klar skelnen mellem de arbejdsopgaver, som borgeren får løn for, og arbejdsopgaver borgeren ikke får løn for. De forskellige logikker skal passe sammen.

Der skal være mening hele vejen rundt og det rette match

Logikkerne kan siges at passe sammen, når et småjob giver mening hele vejen rundt, altså både for borgeren, arbejdsgiveren og systemet. Småjob skal introduceres og italesættes på en måde, så denne mening kan ses fra de forskellige perspektiver. I undersøgelsen er der flere eksempler på virksomheder, der mangler konkret arbejdskraft i nogle timer om ugen, og hvor de netop kan bruge den viden og de kompetencer, som borgeren besidder, til dette småjob. Her giver det mening for arbejdsgiveren at ansætte borgeren, og det bliver selvfølgelig at betale løn for borgerens arbejdskraft. For borgeren giver det mening at bruge sin viden og sine erfaringer, og det bliver selvfølgelig for borgeren at yde en god arbejdsindsats, være stabil osv., idet han får løn herfor.

Som Saras arbejdsgiver udtrykker: *“Det er win win for begge parter – vi får noget ud af det, og hun får noget ud af det”*. Sara giver udtryk for tilsvarende:

“Arbejdspladsen gjorde det muligt for mig. Han syntes, jeg kommer med gode forslag, inspiration til nyt. Det vil han gerne betale for”.

Restauranten har også haft andre praktikanter, og det var meget begrænset, hvad de kunne lave i modsætning til borgeren ansat i småjob. Det handler altså i høj grad om, at der skal være det rette match:

“[Borgeren] var mere på, snakkede mere, fortalte at så skal I bare gøre sådan og sådan, der var hun mere på, og det kunne vi godt lide. Hun faldt godt ind i det med de andre kollegaer”.

Rehabiliteringsteamet ser også, at der, hvor det er lykkedes, er også der, hvor det har givet mening for borgeren, og *”når det er det helt rigtige match. Hvor de er lige så effektive som andre ansatte, og der ikke er skånehensyn”*. I undersøgelsen er der også flere eksempler på, at arbejdsgiveren på eget initiativ tilbyder borgeren ordinære løntimer, da borgerne kan udføre nogle arbejdsopgaver på højde med enhver anden medarbejder i virksomheden.

Lige præcis det, at et småjob ofte er på få ugentlige timer, giver også mening i de tilfælde, hvor en arbejdsgiver har nogle arbejdsopgaver, der kan udføres på et begrænset antal timer, samtidig med at borgeren lige netop er i stand til at arbejde dette begrænsede timer. Progression i antal timer i småjobbet kan også give mening, når en arbejdsgiver er i stand til at tilbyde flere timer, samtidig med at borgeren gradvist bliver i stand til at håndtere flere timer. Samuels arbejdsgiver giver gerne borgeren mulighed for flere timer, hvis han kan, og ser det også som meningsfuldt for borgeren at trappe op i tid:

”Hvis man starter med 20 timer om måneden, så er det fint for borgeren, så kommer borgeren i gang – så bliver det 30, 40, 50 timer – det er bedre end at blive hjemme på kontanthjælp, at blive hjemme og bare sove og spise, det er ikke godt”.

Konsulenterne giver udtryk for, at småjob over for arbejdsgiverne med fordel kan italesættes som en deltidsansættelse, da det er noget, arbejdsgiverne kender – og at det i virkeligheden ikke er anderledes. Konsulenterne mener endvidere, at de måske godt kan udfordre sig selv mere på, at deres borgere godt kan komme i betragtning til opslåede deltidsstillinger.

Udvikling versus afklaring

Der er på tværs af flere interviews bred enighed om, at småjob er et godt redskab til udvikling af borgerens arbejdsevne. Derimod giver rehabiliteringsteamet og konsulenterne udtryk for, at småjob som redskab er mindre egnet i forhold til afklaring af borgerens arbejdsevne.

Det er ikke tydeligt, hvor skillelinjen mellem udvikling og afklaring går ifølge de to grupper af fagpersoner. En konsulent giver dog et eksempel

på, hvordan logikken bag udviklingsperspektivet og logikken bag afklaringsperspektivet skaber uklarhed om, hvordan udvikling i småjob og afklaring i arbejdsprøvning bedst muligt forenes i praksis:

En borger har været i afklaring i samme virksomhed, som hun er ansat i et småjob. Dilemmaet kan her ifølge konsulenten være, at afklaringen ikke bliver retvisende, hvis borgeren bruger sin energi på de lønnede timer, idet disse prioriteres højest af både borger og arbejdsgiver. Samme borger udtrykker, at idet hun blev sat op i tid i arbejdsprøvningen, måtte hun sige nej til ekstra lønnede timer, hvilket også kan medføre et dilemma for borgeren.

Fremadrettet skal borgeren i en arbejdsprøvning på en anden virksomhed, mens hun fastholder de lønnede timer ved siden af. Her kan man sige, at det er jobcentrets eller systemets logik, der træder ind og dikterer, at det er nødvendigt at afklare borgeren i et andet arbejdsområde, mens borgers og arbejdsgivers logik er en anden. Et opmærksomhedspunkt er således, hvordan det kan sikres, at borgeren fortsat kan udføre og bevare de ordinære løntimer, så borgeren ikke mister sit småjob som en konsekvens af arbejdsprøvningen. Her kan man igen tale om, at opblødningen af modsætningsparret "ledig vs. i arbejde", medfører, at der er nogle logikker, der strider imod hinanden. Som en konsulent påpeger:

"Det vil være mærkeligt at skulle tage en, der er i arbejde og gøre ham ledig for at kunne afklare ham. Og giver det et retvisende billede af arbejdsevnen? Det sætter både borger og arbejdsgiver i en mærkelig situation."

Er "hybridpraktikker" meningsfulde?

Den type småjob, der ofte anvendes i kommunerne, er praktik kombineret med ordinære løntimer – de af nogle kommunerne såkaldte "hybridpraktikker". Tanken bag denne type småjob er, at borgeren får løn for udførelsen af de arbejdsopgaver, som udføres på højde med de øvrige ansatte i virksomheden, imens borgeren i samme virksomhed er i praktik og her trænes i at udføre nogle andre arbejdsopgaver. Hensigten er, at så snart borgeren har lært at udføre nye arbejdsopgaver, skal der gerne ske progression i antal løntimer. Kravet er her, at der er en tydelig adskillelse mellem arbejdsopgaver, som borgeren får løn for, og arbejdsopgaver som borgeren træner i praktikken.

Konsulenterne giver udtryk for, at denne adskillelse mellem ordinære timer og praktiktimer kan opleves som en kunstig systemskabt opdeling, som arbejdsgiverne ikke altid kan forstå. Ofte kan timetallet på forskellige arbejdsopgaver eksempelvis variere fra uge til uge eller fra måned til måned, hvorfor det kan være svært at lave koblingen mellem antal løntimer og konkrete arbejdsopgaver.

Konsulenterne oplever, at de her har en opgave, hvor de skal oversætte fra system-sproget til et virksomhedssprog – eller bare et "menneskesprog", som en af konsulenterne kalder det. Systemet har tænkt denne type småjob som anvendelige til at tænke i progression i forhold til borgernes kompetencer og antal løntimer, men det giver ikke altid mening for arbejdsgiverne.

I Meretes case havde konsulenten foreslået arbejdsgiver aflønning for en specifik opgave, som borgeren var blevet god til i sin praktikperiode, samtidig med at hun fortsatte i praktik ift. en anden opgave, hvor hun havde brug for oplæring. Meretes arbejdsgiver afviste denne mulighed. Borger søgte derefter et deltidsjob som juleassistance i samme virksomhed, og kom til samtale og blev tilbudt stillingen. Konsulenten fortæller:

"Men det [småjob sideløbende med praktik] er ikke logisk for arbejdsgiver. Nogle uger har vi ikke brug for det ene, men det andet. Og hvad er der lige lønkroner til? Men det passede bedre ind i arbejdsgivers logik, at de havde brug for en julehjælper."

Konsulenterne reflekterer over Meretes forløb og siger:

"Det er jo ikke sådan, man tænker på en virksomhed. Hvilke opgaver løser den ansatte som en ordinært, og hvilke ikke. Det giver ikke mening at tale i, at der er bestemte opgaver, man får løn for, og andre man ikke får løn for. Sådan gør vi jo heller ikke på vores egen arbejdsplads, går ind og definerer, hvilke opgaver man er 100% effektiv i, og hvilke man ikke er. [...] Der giver det sjældent mening, at der er en isoleret opgave, man får løn for, og andet man ikke får løn for."

Småjob frem mod rehabiliteringsteam møde er meningsfuldt
Småjobs er fra systemets side ikke som sådan tænkt som et redskab til brug i en overgangsfase til fleksjob. Undersøgelsen viser imidlertid flere

eksempler på, at det er her, at redskabet opleves som virkelig meningsfuldt for både borgere, arbejdsgivere og konsulenter.

For arbejdsgiveren kan småjob være med til at skabe en stabilitet, hvor de kan fastholde en borger, der har vist sit værd i forhold til at kunne bestrejde nogle konkrete arbejdsopgaver i virksomheden, i en venteperiode op til møde i rehabiliteringsteamet og afgørelse om fleksjob. I flere tilfælde har konsulenterne bragt småjob i spil med henblik på dette.

For borgeren kan det ligeledes være stabiliserende at bevare tilknytningen til arbejdspladsen og "holde sig i gang", mens der afventes afgørelse på fleksjob, hvorefter småjobbet kan "omkonverteres" til et sådant. Det, at småjob kan føre til et fleksjob, giver også mening for borgeren på den måde, at det er et skridt i retning af at kunne klare sig selv. Et eksempel på en sådan omkonvertering kommer til udtryk i Frederiks progressionsrapport på denne måde:

"Frederik er ansat med 15 lønnede timer pr. uge, men fortsætter med at være der i 20 timer pr. uge. Praktikværten vurderer, at 15 lønnede timer er mest hensigtsmæssigt i forhold til Frederiks udfordringer såsom arbejdsydelsen og koncentration om opgaverne. Der tages flere hensyn til Frederik, end hvis det havde været en ordinær ansat på 20 timer, og derfor er der enighed mellem praktikværten og Frederik om, at han bliver aflønnet for 15 timer pr. uge. Aftalen er, at Frederik forbliver i praktik 20 timer om ugen og får løn for de 15 timer frem til rehabiliteringsmødet, hvor han kan blive indstillet til et fleksjob. Derefter omkonverteres praktikken til en fleksjobstilling af en fleksjobkonsulent, idet praktikvært har tilkendegivet at de ønsker at ansætte Frederik i en fleksjobstilling".

Som tidligere nævnt gives i interviewet med rehabiliteringsteamet udtryk for, at netop det at være i et småjob kan medvirke til at lette den videre proces for borgeren, hvis denne indstilles til fleksjob, da borgeren i så fald allerede har en ansættelse og kan fortsætte i et fleksjob.

I undersøgelsen er der flere eksempler på ovenstående, hvor der er interesse fra alle parter i, at småjobbet bliver til et fleksjob, og hvor det over for borger og arbejdsgiver handler om så simpelt som muligt at lade det gå fra den ene form for ansættelse til den anden. Fra systemets side er der noget lovgivning, arbejdsgange mv., der skal ind over og overholdes, for at ovenstående lader sig gøre, men som ikke gerne må "forstyrre" eller "ødelægge" et velfungerende ansættelsesforhold, der har potentiale for at føre til fleksjob.

Omvendt er der også eksempler på virksomheder, der takker nej til at ansætte borgere i småjob frem mod møde i rehabiliteringsteamet og afgørelse om fleksjob. Her handler det sandsynligvis om, at arbejdsgiveren fra systemets side er blevet vænnet til alene at tage borgere ind i praktikker.

Lars' case er et eksempel på et forløb i et virksomhedscenter, der ikke er vant til at skulle betale løn til de borgere, der kommer i praktik i virksomheden. I deres logik bliver løn først aktuelt, når borgeren får fleksjob. Konsulenten fortæller om, da han introducerede muligheden for småjob til Lars' arbejdsgiver:

"Så blev det for meget for arbejdsgiver, da jeg introducerede noget andet. Jeg bakkede lynhurtigt, for fleksjobbet er der til januar. Det kan opleves som "kontraktbrud", hvis man har aftalt med arbejdsgiver, at man arbejder henimod fleksjob. Det skal italesættes rigtigt. Men jeg brugte det faktisk bevidst, fordi arbejdsgiver var irriteret over at rehab først var om et par måneder. Derfor bragte jeg det på bane."

Andre konsulenter har også oplevet, at det kan blive "mudret" for arbejdsgiverne, når man pludselig skifter "praktik og fleksjob-logikken" ud med "småjob-logikken". Det skal serveres rigtigt.

Besværlige arbejdsgange kan skabe utryghed

I undersøgelsen bliver der peget på, at der kan være noget "administrativt bøvl" forbundet med småjob, hvilket kommer til udtryk både i forhold til arbejdsgivere og i forhold til borgere.

For arbejdsgivere handler det måske i højere grad om, at det kan opleves som besværligt. Her gør konsulenterne opmærksom på, at det skal gøres enkelt for virksomhederne og også italesættes som noget enkelt og forståeligt i virksomhedernes logik. Som før nævnt kan det handle om over for nogle arbejdsgivere blot at italesætte småjob som en ganske almindelig deltidsansættelse, for det kan arbejdsgiverne forstå.

For dem, der arbejder med at etablere småjob, handler det også om at få noget mere viden og erfaring med småjob, så de kan formidle småjob som redskab så enkelt som muligt over for virksomhederne, og også være trygge i, hvad det vil indebære for virksomheden. Som en konsulent udtrykker:

“Vi er meget optaget af, at vi ikke vil give de forkerte informationer, eller vi vil ikke efterlade en arbejdsgiver med håret i postkassen. Så indtil vi har erfaringerne, er det måske også lidt svært at gå ud at sige, at “det her er ikke besværligt for jer”. Arbejdsgiverne er ikke så bekymrede for at skulle betale, men mere for at stå med noget administrativt bøvvl, hvor de ikke ved, hvad de skal gøre. Her er det vigtigt, at vi kender lovgivningen, ved hvad det betyder for arbejdsgiveren, og at vi har erfaringer. For at vi kan gøre det simpelt for arbejdsgiverne, er vi selv nødt til at kende kompleksiteten”.

For borgeren er der nogle administrative arbejdsgange fra systemets side, der kan medvirke til besværligheder for borgeren og i værste fald gøre småjob mindre attraktivt. Det handler om, at det kan tage tid, før borgeren får udbetalt sin supplerende ydelse fra kommunen, da lønsedlen først skal indsendes, beregningen af supplerende ydelse skal foretages, og der kan være nogle dages ventetid, før borgeren har sin ydelse på sin bankkonto. Særligt når småjobbet kun er på få timer, er borgeren meget afhængig af at få sin supplerende ydelse hurtigt, så huslejen og andre regninger kan betales.

Konsulenterne peger her på, at det er et opmærksomhedspunkt, som der skal findes løsninger på ved eksempelvis at notere disse udbetalinger som “hastesager”. Det bør desuden ifølge konsulenterne være relativt få medarbejdere i kommunen, der sidder med disse sager – uden at det dog må blive for personafhængigt og dermed sårbart. Det er uheldigt, hvis borgerne takker nej til lønnede timer, fordi de er bange for at stå uden penge den første dag i måneden.

Hvordan får vi flere virksomheder med?

Konsulenterne understreger, at deres erfaringer med lønnede timer som redskab endnu er sparsomme, og at der er et uudnyttet potentiale i at tale med arbejdsgiverne om det fra starten af et samarbejde.

De mener, at deres usikkerhed omkring værktøjet og lovgivningen er medvirkende til, at de har været tilbageholdende med at introducere det. Konsulenterne mener, at når de bedre kender vilkårene, tør præsentere det, og stå på mål for det over for arbejdsgiverne, så vil det blive nemmere at introducere det for arbejdsgiverne. Det kræver, at man som konsulent får gjort det nogle gange og deler erfaringerne med hinanden.

Ligeledes skal erfaringerne deles med virksomhederne, således at det også begynder at blive deres fortælling, at småjobs er noget nemt og ikke "administrativt bøvlet". Et eksempel på en virksomhed, der har en fortælling om at det er nemt, er Samuels arbejdsgiver (jf. tidligere afsnit).

Konsulenterne påpeger, at det er vigtigt ikke at gå lineært til opgaven med at få flere virksomheder og borgere gjort opmærksom på potentia-
lerne ved småjobs, fx via en folder.

"Det er også noget forskelligt, virksomhederne har brug for at vide – vi kan ikke lave den samme folder til alle virksomheder. Noget kan skabe muligheder et sted og modstand et andet. Det er forskelligt, hvordan det skal italesættes for at virke bedst."

Jobcentrets logik om at udbrede redskabet via "masse-information", vurderer konsulenterne altså ikke vil passe ind i virksomhedernes logik. Konsulenterne ser derimod et potentiale i via et individualiseret samarbejde med virksomhederne at øge deres viden om småjobs, herunder at hjælpe dem til at få øje på konkrete småjobs i netop deres virksomheder.

Konsulenterne ser dette som en vigtig – men også tidskrævende – del af det virksomhedsrettede arbejde, de allerede udfører:

"Vi skal hjælpe arbejdsgiverne med at finde disse småjobs. Vi er gode til at se mulighederne, men kan arbejdsgiverne også se det? Her kommer vi ind i billedet, det er vores informationsopgave. Vi skal kende virksomhederne og vide hvad der foregår, så er det nemmere at komme ind. Det kræver et kæmpe stykke arbejde."

Opmærksomhedspunkter til beskæftigelsesmedarbejderen

Erfaringerne viser, at når beskæftigelsesmedarbejderen skal oversætte mellem forskellige logikker, giver det følgende opmærksomhedspunkter til beskæftigelsesmedarbejderens arbejde:

- Det skal spottes og italesættes, når matchet og meningen ift. et småjob er oplagt – når et småjob er "win win" for både borger, arbejdsgiver og systemet
- Lige præcis det, at et småjob er på få timer, og at borgeren er i stand til at arbejde få timer, skal fremhæves som værende oplagt til etablering af et småjob
- Det kan indebære dilemmaer, når borger afklares i samme virksomhed, hvor han er i småjob, dels ift. om afklaringen bliver retvisende, hvis arbejdsopgaverne med løntimer prioriteres højest, dels hvis borger må sige nej til ekstra løntimer
- Arbejdsprøvning i en anden virksomhed end der, hvor borgeren har ordinære løntimer, fordrer opmærksomhed på, at borgeren fortsat kan opretholde de ordinære løntimer, så småjobbet ikke mistes som konsekvens af arbejdsprøvningen
- Det er en væsentlig opgave hos beskæftigelsesmedarbejderen at hjælpe arbejdsgiveren med at skelne mellem arbejdsopgaver, som borgeren kan udføre til fulde og få løn for, og arbejdsopgaver der trænes i en praktik sideløbende
- Småjob kan være meningsfuldt for borger og arbejdsgiver frem mod et fleksjob, og det kan med fordel tænkes ind i disse situationer
- I en overgang fra småjob til fleksjob skal det sikres, at det forløber så smidigt som muligt for alle parter, mens processen frem mod afgørelse om fleksjob løber
- Småjob skal introduceres og italesættes, så det giver mening for arbejdsgiveren og må ikke medføre, at en arbejdsgiver pludselig bakker ud af en plan om fx fleksjob, fordi der bringes noget andet på banen end oprindeligt aftalt
- Erfaringer med småjob skal deles og udbredes både mellem beskæftigelsesmedarbejdere og ift. virksomhederne for at udnytte potentialerne i småjob bedre og endnu mere

Metodebeskrivelse

Følgende kilder er anvendt til dataindsamling i forbindelse med analysen:

- Fokusgruppeinterview med tre konsulenter fra Væksthuset
- Interviews med fire borgere, der er/har været i småjob
- Interviews med tre arbejdsgivere, der har ansat i småjob
- Observation af rehabiliteringsmøde med en af ovennævnte borgere samt efterfølgende interview med fire fagpersoner fra rehabiliterings-teamet
- Progressionsrapporter fra syv forløb i Væksthuset, hvor småjobs (eller dialog herom) har indgået i forløbet

Alle interviews er gennemført i november-december 2017 af de samme to personer, som har udarbejdet analysen.