

**SLUTEVALUERING
AF
"I JOB IGEN"**

**- EN SÆRLIG INDSATS
FOR LEDIGE SID'ERE
I ÅRHUS AMT**

November 2003

SLUTEVALUERING AF "I JOB IGEN"

*– EN SÆRLIG INDSATS FOR LEDIGE SID'ERE I
ÅRHUS AMT*

Udgives af:
Distriktskontoret SiD 7. Distrikt, Århus Amt

Forside: Nanna Kaalund Buck, 4 år

Yderligere information
samt rekvirering af publikation hos:
SiD Distriktskontoret 7. distrikt, Århus Amt
Marsvej 28, 8900 Randers
Tlf: 8644 8288

Fax: 8644 8208

INDHOLD

| | |
|--|----|
| 0. FORORD | 4 |
| 1. BESKRIVELSE AF "I JOB IGEN" I PERIODEN 1998-2003 | 5 |
| 2. BESKRIVELSE AF JOBSØGNINGS- OG VEJLEDNINGSFORLØBENE | 8 |
| 3. SAMARBEJDSRELATIONER OG SÆRLIGE ERFARINGER | 10 |
| 4. STATUS OVER "I JOB IGEN" OG NYESTE UDVIKLING | 13 |
| 5. ANBEFALINGER TIL FREMTIDIG INDSATS. | 16 |

O. FORORD

Denne rapport er den afsluttende evalueringsrapport om SiD indsats "i job igen" for ledige SiD medlemmer i Århus Amt.

Rapporten beskriver indsatsens principper og status. Derudover er der anbefalinger for fremtidig indsats.

Rapporten er inddelt i 5 kapitler:

Kapitel 1 til 3 beskriver "i job igen" i perioden 1998-2003, udvikling, erfaringer og samarbejdsrelationer til andre aktører i indsatsen.

Kapitel 4 er en opgørelse over status i "i job igen".

Kapitel 5 er anbefalinger til fremtidig indsats i "i job igen".

Med udgangspunkt i fortiden rækker rapporten således ind i fremtiden og beskriver god praksis som det har virket indtil nu. Samtidig er der anbefalinger til, hvordan fremtidig indsats bør iværksættes i "i job igen" i Århus Amt.

Dermed kan slutevalueringen af "i job igen" benyttes som opsamling for de positive og erfaringsbaserede tiltag i indsatsen. Der er således tale om en evaluering, der giver svar på spørgsmålene: Hvad har vi gjort? Hvad virker? Hvad kan vi lære heraf? Hvad skal vi gøre fremover?

Slutevalueringen af "i job igen" dokumenterer, at det nytter med en tidlig indsats i aktiveringspolitikken, at en tæt, vedholdende og relevant opfølgning er særdeles vigtig, samt at det i Århus Amt er relevant at satse på uddannelse for ledige SiD medlemmer. Rapporten dokumenterer også, at skal en effektiv og fremadrettet effekt opnås overfor ledighedssituationen, skal der nødvendige ressourcer og redskaber til. I så fald kan vi opnå endog særdeles gode resultater i forhold til at skaffe SiD medlemmer i arbejde, til gavn for det enkelte medlem, for virksomheder – ja, for hele arbejdsmarkedssituationen i Århus Amt.

Det er mit håb at rapporten kan informere, forbedre ledighedsudviklingen og inspirere andre, der arbejder med vejlednings- og aktiveringspolitik.

"I job igen" er finansieret af det Regionale Arbejdsmarkedsråd i Århus Amt.

Rapporten er udarbejdet af Koordinator for "i job igen" Vinni Kaalund.

Århus, november 2003.

Hans Max

Formand for SiD's Arbejdsmarkedspolitiske udvalg i 7. Distrikt, Århus Amt.

1. BESKRIVELSE AF "I JOB IGEN" I PERIODEN 1998-2003

1.1 Baggrund og formål:

I efteråret 1997 beslutter Arbejdsmarkedsrådet i Århus Amt at etablere en undersøgelse af langtidsledige SiD'ere. Dette skyldes at SiD'ers medlemmer i høj grad er i risiko for langtidsledighed på grund af manglende kvalifikationer og den generelle udvikling på arbejdsmarkedet. AF i Århus gennemfører i samarbejde med SiD en analyse af de ledige SiD medlemmers kvalifikationer og uddannelsesbehov.

På baggrund af undersøgelsen bevilliger Arbejdsmarkedsrådet i foråret 1998 midler til et 3-årigt forsøgsprojekt: "i job igen" i Århus Amt.

Formålet med "i job igen" er at nedbringe ledigheden i målgruppen markant gennem en systematisk registrering, vejledning, opfølgning og samarbejde mellem AF (Arbejdsformidlingen), SiD, private arbejdsgivere, offentlige arbejdsgivere, kommuner og uddannelsesinstitutioner. Der skal udvikles nye redskaber og nye former for aktivering af ledige. Det er et formål at indsatsen skal give ressourcer og muligheder til at udtænke og afprøve nye indfaldsvinkler i bestræbelserne på at uddanne og opkvalificere SiD medlemmerne, således at arbejde eller uddannelse opnås. Samarbejdet mellem parterne skal sikre progression og målretning i indsatsen over for de ledige, så det for eksempel kan undgås, at ledige deltager i forskellige aktiveringsforanstaltninger uden, at det på noget tidspunkt fører til ordinært arbejde eller ordinær uddannelse, som defineres som uddannelse over 1½ års varighed. Det skal understreges, at det afgørende formål er at sikre ledige SiD'ere ordinært arbejde.

I august 2001 ophører "i job igen" som forsøg, og indgår som en ordinær SiD indsats. Ophævelse af status som forsøgsprojekt medfører blandt andet, at de forskellige arbejdskraftområder i "i job igen" har deltaget i de almindelige udbudsrunder for vejledningsforløb. For alle områder er der indgået rammeaftaler med AF om blandt andet jobsøgnings- og vejledningsforløb.

De ændrede centrale betingelser for den regionale arbejdsmarkedspolitik, herunder afslutningen af forsøgssituationen i Århus Amt, medfører nye betingelser for "i job igen". Blandt andet betyder bortfald af tidlig indsats, at SiD har forringet mulighed for at aktivere medlemmet fra 1. ledighedsdag. Det har flere negative konsekvenser for indsatsen:

- Mulighed for at aktivere fra 1. ledighedsdag bliver stærkt forringet – helt frem til efter 1 års ledighed.
- Opfølgning kan reduceres fra at vare indtil den ledige er i ordinært arbejde eller reduceres til 3 måneder
- Omprioritering i anvendelse af aktiveringsredskaber.

Derudover har beskæftigelses- og ledighedsudviklingen vanskeliggjort indsatsen.

Alt i alt har det haft konsekvenser for målgruppen og medfølgende forringede vilkår for indsatsen.

I starten var "i job igen" tilrettelagt således, at de længst ledige først blev inddraget i indsatsen. Det medførte, at langt de fleste deltagere i jobsøgnings- og vejledningsforløbene havde flere års ledighed bag sig. Denne klare prioritering kunne have givet en dårlig effekt, men uanset prioriteringen har det givet gode resultater.

Også ændring i opfølgningmulighederne skal understreges. I perioden 1998-2001 følger "i job igen" op på det enkelte medlem indtil medlemmet er i ordinært arbejde eller uddannelse. De ændrede vilkår medfører, at der i nogle områder kun kan følges op på visse medlemmer efter særlig aftale med AF og i andre områder kan opfølgning kun foretages i 3 måneder. Det er en klar forringelse af indsatsen, idet individuel og systematisk opfølgning er et vitalt og centralt redskab i forhold til at få medlemmet i arbejde.

I september 2001 bevilliger det Regionale Arbejdsmarkedsråd i Århus Amt en forlængelse af den regionale koordinering af "i job igen" frem til november 2003. Det sker på baggrund af de gode resultater med "i job igen".

Sidst indgået rammeaftale med AF er i 2002 omkring jobsøgnings- og vejledningsforløb. Alle områder er involveret og aftalerne er forlænget indtil 31. marts 2004.

1.2 Mål:

"i job igen" bliver udviklet for at vise, at det med en effektiv og målrettet indsats kan lykkes at begrænse ledigheden i Århus Amt. Formålet er at ledige kommer i ordinært arbejde eller ordinær uddannelse.

"I job igen" giver SiD mulighed for:

- At yde en målrettet og effektiv indsats overfor medlemmer med lang ledighed.
- At øge medlemmernes kompetence og derved opgradere kvaliteten i arbejdsstyrken.
- At yde en ekstra indsats overfor medlemmer med risiko for udfald af dagpenge-systemet eller som på anden vis er i fare for at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet.
- At ledige, som har en klar risiko for at blive langtidsledige, får en tidlig indsats, hvorved langtidsledighed undgås.

I "i job igen" har det konkrete mål, været at:

- 75% af de ledige SiD'ere i aktivperioden er i ordinært arbejde eller ordinær uddannelse.
- Andelen af ledige SiD medlemmer skal nedbringes, så den svarer til den gennemsnitlige ledighed for samtlige ledige i Århus Amt.

"I job igen" viser, at en grundig individuel vejledningsindsats kombineret med en individuel handleplan (IHP) og en individuel målrettet opfølgning, er den rette vej tilbage til arbejde eller uddannelse for hovedparten af målgruppen i SiD.

Det er et delmål, at opnå erfaringer og god praksis, der kan anvendes af andre lignende projekter og tiltag. Herunder er det en sidegevinst, at SiD har opnået erfaringer med at udvikle et nyt IT-redskab, databasen JOBI, der kan give en dag til dag oversigt over indsatsen og dermed dokumentere, at indsatsens formål, mål og effektkrav opfyldes.

1.3 Samarbejdsparter:

"I job igen" omfatter hele Århus Amt – undtagen Samsø. Distriktet er nu opdelt i 4 arbejdskraftområder: Århus, Randers, Silkeborg og Djursland.

I oktober 2003 er ansat 13 SiD-vejledere og 1 SiD-koordinator. Der er i hvert område en lokal SiD-styregruppe, som refererer til den regionale styregruppe. Den regionale styregruppe refererer til distriktets Arbejdsmarkedspolitiske Udvalg.

Der er forskel på, hvorledes de enkelte arbejdskraftområder har organiseret og styrer

"i job igen". Det har blandt andet betydning for hvorledes styregrupperne er sammensat i områderne og for hvordan vejlederne er ansat. Nogle steder består den lokale styre-gruppe af repræsentanter fra alle SiD afdelingerne i området, andre steder udgør de lokale kontorbestyrere styregruppen. Også vejledernes ansættelsesforhold er varierende. Nogle steder er vejlederne ansat af "i job igen", andre steder af a-kassen.

Forskelligheden har vist sig som en gevinst for at udnytte de enkelte arbejdskraft-områdets stærke sider.

SiD's a-kasse har været det centrale omdrejningspunkt i forhold til vejlederne i "i job igen" og samarbejdet med AF.

"I job igen" har mange samarbejdspartnere:

- SiD's faglige afdelinger.
- AF (arbejdsformidlingen).
- Uddannelsesinstitutioner: AMU, Teknisk Skole, VUC, Sprogskoler, Daghøjskoler, Oplysningsforbund (AOF, FO, FOF).
- Virksomheder.
- Jobrotationskontorerne i amtet.
- Kommuner.

1.4 Hovedprincipperne i "i job igen":

- Målet er ordinær uddannelse eller ordinært arbejde.
- Der skal være kvalitet, systematik og progression i aktiveringsindsatsen.
- Vejledning er et centralt element og placeret i SiD regi.
- Der skal ske systematisk opfølgning af hver enkelt ledig.
- Et godt samarbejde mellem AF og a-kassen er vitalt.
- Uddannelses tilbuddene og behovene herfor skal vurderes og justeres.
- Der skal være tæt kobling til ordinær formidling, jobrotation og virksomhedskontakt
- Der skal være en høj grad af samarbejde og koordinering mellem de relevante serviceydelser overfor de ledige.
- Det er afgørende at inddrage virksomhederne.

I det følgende uddybes hovedelementerne i "i job igen" og der fokuseres især på udviklingen i indsatsen samt databasen JOBI.

1.5 Hovedelementerne og udvikling i "i job igen":

"I job igen" består af nogle basale redskaber:

1. **Basissamtalen:** En basissamtale mellem den ledige, vejlederen, a-kassen og AF. Basissamtalen afklarer hvem der skal deltage i "i job igen". Indholdet i samtalen er ens i alle områderne, men nogle steder varetages samtalen af a-kassen, andre steder afholder vejlederen samtalen med den ledige. AF deltager ikke alle steder i samtalen.
2. **3 ugers vejledningsforløb:** Forberedende IHP (individuel handleplan) udarbejdes på vejledningsforløbet. Som regel underskrives denne allerede under forløbet af den ledige og AF. Indholdsmæssigt er vejledningsforløbene i et vist omfang forskellige. Vejlederne er opmærksomme på løbene at udvikle forløbene og at udveksle erfaringer og god praksis. Det betyder blandt andet at a-kasser, de faglige afdelinger, AF og andre samarbejdspartnere i forskellig grad deltager med indlæg i vejledningsforløbene. Nogle steder anvendes virksomhedsbesøg og/eller besøg på forløbene af repræsentanter fra virksomhederne. Ligeledes introduceres forskellige uddannelses-institutioner, for eksempel AOF, AMU, Teknisk Skole, VUC, enten via besøg på institutionen eller via oplæg fra repræsentanter herfra.

Langt de fleste områder anvender FVU-snusekurser/test på forløbene (FVU: Forberedende Voksen Uddannelse). Det er en test, der afklarer om deltageren har de nødvendige færdigheder inden for læse, stave og regneområdet. Efterfølgende tilbydes og visiteres deltagerne efter behov undervisning op til 9. classes niveau. Dette foregår typisk i AOF eller VUC-regi.

Opfølgning. I perioden med status som forsøgsprojekt fik "i job igen" betaling for en opfølgningsperiode på 6 måneder, men i princippet skete opfølgning indtil medlemmet var i ordinært arbejde eller uddannelse. Efter overgang til ordinær drift i 2001 fastlægges opfølgning til 3 måneder med mulighed for forlængelse ifølge de lokale styregruppers individuelle aftale med AF. I SiD Århus er den aktive opfølgning efter 2002 reduceret til medlemmer med hvem der specifikt er aftalt opfølgning med AF. Men får et medlem brug for vejledning, er SiD naturligvis til rådighed.

Opfølgning er meget vital; det er her deltageren systematisk og individuelt kontaktes af vejlederen eller a-kassen. Opfølgningsmåder er varierende: søgning i edb-systemet for at undersøge, om deltageren modtager uddannelsesgodtgørelse/ jobtræning, jævnlige telefonkontakt, konsulentrolle, besøg på uddannelsesstedet/ jobtræningsstedet, information eller temadage i a-kassen, udsendelse af breve og indkaldelse til samtale i a-kassen. Opfølgning er med til at sikre, at deltageren motiveres til forskellige tiltag og udviklingsmåder i job-søgningen og til at sikre, at deltageren tager hånd om sin egen situation som ledig. Ligeledes er opfølgningen medvirkende til, at deltageren får en direkte kontakt fra SiD samt opmuntring til at være fortsat aktiv i job-søgningsprocessen.

Dét, at der gennemføres opfølgning understøtter den ledige i opfattelsen af alvoren i indsatsen om at genindtræde på arbejdsmarkedet. Efter vejledningsforløbet vil opfølgningen naturligvis inspirere og engagere den ledige til at tage initiativer i forhold til jobsøgningen.

Opfølgningen forudsætter naturligvis ansvarlighed, engagement og etik både fra SiD's vegne og fra deltager-side, således at offentlige penge anvendes bedst muligt. Opfølgningen er således et centralt og vitalt redskab i indsatsen, idet opfølgning sikrer effekt.

AF orienteres af vejlederne om status efter forløb. Vejlederne rapporterer den opnåede effekt fra vejledningsforløb til de forskellige a-kasser.

3. Registrering: Databasen JOBI anvendes til registrering og dokumentering af indsatsens effekt. JOBI fungerer som:

- Afdelingens hjælpehukommelse i forhold til det enkelte medlems situation.
- Redskab til styring af opfølgningen.
- Dokumentationsredskab i forhold til indsatsens effekt.

JOBI bliver løbende udviklet og opgraderet.

Indenfor rammerne af ovennævnte struktur har man i de enkelte arbejdskraftområder tilrettelagt forløbene med varierende indhold og metodiske tilgange, hvilket i høj grad skyldes tilpasningen til lokalområdets struktur, vilkår og personkreds. Det er en fleksibilitet, som anses som en styrke i indsatsen.

Parallelt med 3 ugers vejledningsforløb kører forskellige andre aktiveringsindsatser i "i job igen". Disse er blandt andet:

- Jobsøgningsforløb af 1 og 2 ugers varighed uden opfølgning.
- Særlig formidlingsindsats som er et 10 ugers forløb med 6 ugers vejledning, 4 ugers praktik og 12 ugers opfølgning.
- "Job i Gellerup", som er et 10 ugers forløb og to 6 ugers forløb uden opfølgning ifølge aftale med AF.
- Jobværksteder.
- Intensiv jobsøgningskursus på 5 uger, derefter 4 ugers praktik og 12 ugers opfølgning.

Konstruktionen i "i job igen" og indsatsens styrke består i vejledernes tæthed til a-kassen og faglige afdeling og ikke mindst det store kendskab til SiD's ledige medlemmer. Samarbejdsrelationer til SiD's faglige afdeling og AF er blandt andet vigtig for at sikre formidling til ordinært arbejde.

2. BESKRIVELSE AF JOBSØGNINGS- OG VEJLEDNINGSFORLØBENE

2.1 Målgruppen:

"I job igen" har i perioden 1998-2003 afholdt 321 vejledningsforløb og jobsøgningsforløb. Disse fordeler sig således:

| | Vejledningsforløb | Jobsøgningsforløb |
|------|-------------------|-------------------|
| 1998 | 22 | 15 |
| 1999 | 50 | 10 |
| 2000 | 50 | 15 |
| 2001 | 38 | 18 |
| 2002 | 29 | 29 |
| 2003 | 16 | 29 |

I alt har deltaget 4.423 personer i forløbene. Disse fordeler sig på 2.930 personer på vejledningsforløb og 1.493 personer på jobsøgningsforløb.

2.2 Indhold i jobsøgnings- og vejledningsforløb:

Forløbene tager udgangspunkt i deltagerens individuelle behov og muligheder samt arbejdsmarkedets behov..

Jobsøgningsforløbene, alt afhængig af 1 eller 2 uges varighed, skal indeholde følgende elementer:

- Holdningsbearbejdelse – der skal arbejdes med deltagerens individuelle barrierer i forbindelse med jobsøgning.
- Arbejde med erhvervs- og uddannelseskvalifikationer og personlige egenskaber.
- Søgning af oplysninger på internet eller virksomhedsdatabase.
- Henvendelse til arbejdsgiver – personligt og telefonisk.
- Arbejde med jobsamtale – herunder kropssprog og personlig fremtræden.
- Orientering om arbejdsmarkedets krav til kvalifikationer.
- Orientering om jobmuligheder.
- Analyse af stillingsannoncer.
- Udformning af ansøgning og CV.
- Deltagerne skal erhverve sig overblik over jobmål, virksomheder og jobsøgningsmetoder.
- Udarbejdelse af plan for jobsøgning.
- Mulighed for at kombinere forløbet med intensiv jobsøgning.
- Virksomhedsbesøg med hensyn til afklaring af jobønsker, motivation og engagement
- Uddannelsesbesøg og besøg fra relevante uddannelsesinstitutioner, for at kunne få viden om opkvalificeringsmuligheder.

Ligeledes er der visse elementer som det 3 ugers vejledningsforløb skal indeholde:

- Information om arbejdsmarkedets lovgivning og udviklingen på det regionale og lokale arbejdsmarked.
- Arbejdsmarkedets krav til kvalifikationer.
- Erhvervs- og uddannelseskvalifikationer og personlige egenskaber.
- Information om uddannelses- og opkvalificeringsmuligheder generelt og i relation til konkrete og forventede jobåbninger med henblik på at den ledige hurtigst muligt kvalificeres til et ordinært arbejde eller påbegynder en ordinær uddannelse.
- FVU-snusekursus/test, sprogundervisning, almen kvalificering i øvrigt samt erhvervsuddannelser og AMU-forløb.
- Introduktion til edb og jobværksted.
- Brug af Internet til søgning efter oplysninger eller i virksomhedsdatabase.
- Orientering om jobmuligheder.
- Undervisning i kommunikationsteorier.
- Undervisning i mundtlig og skriftlig formidling.
- Annonceanalyse af stillingsopslag.
- Udformning af ansøgning og CV/dataliste.
- Øvelser i jobsamtale, herunder personlig fremtræden og kropssprog.
- Udarbejdelse af plan for jobsøgning.
- Individuel evaluering.
- Kombination med andre redskaber, herunder intensiv jobsøgning.
- I tilfælde af at en deltager har modstand eller andre barrierer i forhold til arbejdsmarkedet skal der arbejdes individuelt hermed.
- Arbejde med en relevant, realistisk og realiserbar individuel handlingsplan (IHP)
- Indsatsen kan kombineres med praktik i form af arbejdspraktik eller uddannelsespraktik efter konkret vurdering.

Fælles for forløbene er, at de har den enkelte deltager i centrum. Det vil sige at alle forløbene tager udgangspunkt i deltagerens individuelle behov, muligheder og forudsætninger. Som nævnt er det et kendetegn for "i job igen", at indsatsen effektueres forskelligt i arbejdskraftområderne. Forskelle i de enkelte områder betyder, at "i job igen" ikke udmøntes efter håndfaste retningslinier, men efter principper, der tager udgangspunkt i det enkelte arbejds-

kraftområde, medlemmet, samarbejdsformer, virksomhedernes situation. Derved kan indsatsens forskellighed være en styrke, idet der er tale om fleksibilitet og matchning af den enkelte ledige med arbejdsmarkedets behov.

Følgende er et eksempel på et 3 ugers vejledningsforløb "i job igen":

Kurt, 51-årig chauffør, har været tilknyttet samme arbejdsplads i en lang årrække. Kurt er blevet ledig. Han har ikke deltaget i efteruddannelse, kurser eller opkvalificeringsaktiviteter og har mangelfulde kompetencer indenfor læse og regnefærdigheder. Det har ikke tidligere været et problem, Kurt klarer sin hverdag godt.

Kurt deltager i en basissamtale efter a-kassens regler, og efter indberetning til AF visiteres han til at deltage i et 3 ugers vejledningsforløb i "i job igen". Kurt vil gerne fortsætte indenfor samme arbejdsområde.

På vejledningsforløbet bliver det hurtigt klart, at Kurt forventer, at "systemet" arbejder for ham. Hans deltagelse er således præget af mangel på aktivitet og handlingslammelse. Kurt erkender ikke, at han selv skal arbejde med sin situation som ledig. Han udviser modstand mod at blive "forstyrret", han læner sig tilbage og giver udtryk for en holdning om, at "man er til grin ved at gå på kursus i stedet for at arbejde" og at han føler sig som "jaget vildt". Da Kurt opdager, at hans viden om rettigheder og muligheder samt om arbejdsmarkedets øgede krav til arbejdsstyrken ikke er opdateret, medfører det frustration, vrede og modstand hos ham. Langsomt afløses denne modstand af en erkendelse om, at han skal tage ansvar for sin egen situation.

I vejledningsforløbet får Kurt viden og overblik over i sin egen situation, samt indblik i mulighederne for at udvikle sine kompetencer. Han bliver oplyst om og undervist i arbejdsmarkedets krav om fleksibilitet, omstillingsparathed og uddannelse. Han udarbejder i samarbejde med vejlederen en realistisk, relevant og realiserbar jobplan. Kurt bliver undervist i basale IT-færdigheder og præsenteres for forskellige jobsøgningsmetoder og teknikker.

Kurt deltager i et FVU (Forberedende Voksen Uddannelse)- snusekursus/test og visiteres til et FVU-forløb. Forløbets konsekvenser for fremtiden på arbejdsmarkedet åbenbares for Kurt, og han begynder at tage ansvar for sin egen situation og at fokusere fremadrettet.

Efterfølgende indgår Kurt i en opfølgningsprocedure, som han aftaler med vejlederen. Også a-kassen involveres i dette arbejde. Opfølgningen er tæt, professionel, seriøs og effektiv. Kurt konfronteres systematisk og vedholdende med et krav om fremtidsstyring og om at være aktiv overfor egen situation i forhold til det fremtidige arbejdsliv. I opfølgningen møder Kurt en ansvarlig og engageret vejleder og herigennem motiveres han til selv at tage ansvar, være aktiv og udvise initiativ overfor sin jobsøgning og fremtid. Vejlederen er i opfølgningen i høj grad med til at skabe en holdning om at der skal være en positiv effekt i forhold til at erhverve ordinært arbejde eller ordinær uddannelse.

Kurt er en ressourcestærk deltager, idet han overvinder sin modstand og bliver handlingsorienteret.

Men det er desværre også således, at mange deltagere i vejledningsforløbene ikke er så handlingsorienteret som Kurt. Det kræver naturligvis en større ressourceindsats af vejlederne.

Der er erfaring for, at efter en ledighedsperiode på ca. 4-5 måneder træder menneskets tilpasningsevne i kraft – og mange affinder sig med situationen.

Det er en stor pædagogisk udfordring for vejlederne.

Det er derfor en forudsætning, at der består et tillidsfuldt forhold mellem vejleder og det enkelte medlem, at vejlederen opleves som en respektfuld sparringspartner, hvis processen skal lykkes.

Det er vitalt, at deltageren erkender barrierer og muligheder og behov for at kunne komme videre på arbejdsmarkedet. Ligeledes er det af største vigtighed, at deltageren tager ansvar og ejerskab for situationen, at deltageren selv er aktiv deltagende i løsningen af situationen som ledig.

For vejlederen er nøgleordene hertil at skabe tillid og fjerne frygt.

3. SAMARBEJDSRELATIONER OG SÆRLIGE ERFARINGER

3.1. Samarbejdsrelationer med andre aktører:

"I job igen" samarbejder med mange forskellige aktører: a-kasse, SiD's faglige afdeling, vejlederne, AF, uddannelsesinstitutionerne (VUC, Teknisk Skole, oplysnings-forbundene, AMU), Jobrotationskontorerne i Århus Amt, kommuner og virksomheder.

I det følgende beskrives samarbejdet og erfaringerne herfra kort:

3.2 Beskrivelse af samarbejdets form og indhold og erfaringer hermed:

A-kasse:

Mange steder informerer a-kassen vejlederne om deltagerne før opstart af vejlednings-forløb. A-kassen deltager også nogle steder om udarbejdelse af forberedende IHP.

Samarbejdet mellem a-kasse og den faglige afdeling vurderes generelt positivt, men der er en tendens til, at i de områder, hvor a-kasse og den faglige afdeling deler samme hus er rammerne mere flydende, hvilket generelt påskønnes. Nogle steder er a-kassen meget selvkørende og meget aktiv i forskellige projekter, hvilket også fremmer samarbejdet. Således er a-kassen nogle steder begejstret over friheden til at agere ligesom de frie rammer værd-sættes højt.

A-kassen efterlyser generelt større ejerskab for "I job igen" fra den faglige afdeling side. Ligeledes ønskes større tilbagemelding til a-kassen i forbindelse med for eksempel jobtræning.

SiD faglige afdelinger:

Den faglige afdeling informerer også på vejledningsforløbene nogle steder. Det vurderes som et godt redskab til, at medlemmet oplever SiD fagforening som én samlet enhed.

Vejlederne henvender sig til den faglige afdeling for eksempel i forbindelse med praktikpladser, jobtræning eller jobåbninger. Der er forskel på samarbejdsniveauet mellem vejleder og den faglige afdeling i de enkelte områder. Det er i høj grad båret på personer, historik og ikke mindst traditioner. For eksempel er det tætteste samarbejde de steder, hvor a-kassen og den faglige afdeling deler samme hus. Generelt oplever vej-lederne, at informations-niveauet fra den faglige afdeling kan bedres.

Vejlederne:

Vejlederne er, som tidligere nævnt, ansat på forskellige vilkår. Det har betydning for deres tæthed til og tilknytning til a-kassen, som generelt er godt. I 1999 er ansat 9 vejledere i distriktet. I nogle områder er der flere vejledere ansat i samme afdeling, hvilket selvfølgelig giver en fordel i forhold til blandt andet kollegial sparring og erfaringsudveksling i hverdagen. Andre steder er kun ansat en vejleder, som samarbejder med og servicerer flere forskellige afdelinger, hvilket kan være svært.

I oktober 2003 er ansat 13 vejledere, heraf er ansat mindst 2 vejledere indenfor hvert enkelt arbejdskraftområde. Tendensen er, at disse er ansat i samme afdeling, men der findes eksempler på, at nogle vejledere har deres daglige arbejde i forskellige afdelinger. I disse tilfælde tilstræbes et tæt samarbejde mellem vejlederne på tværs af afdelinger.

Der afholdes vejledermøde med SiD-koordinator ca. hver anden måned. Her arbejdes med temaer, oplæg, orientering og erfaringsudveksling – alt efter vejledernes eget valg og behov. Således afholdes i oktober 2003 en workshop, hvor vejlederne arbejder med metoden "Empowerment".

Det tilstræbes at vejlederne løbende videreuddannes, deltager i kurser, superviseres og får mulighed for at blive inspireret via blandt andet oplæg, foredrag og studieture.

Vejlederne afholder i langt de fleste områder FVU-snusekurser på vejlednings-forløbene. En testlærer fra enten AOF eller VUC foretager testene og har derefter individuelle samtaler med den enkelte deltager om, i givet fald, hvor deltageren skal indplaceres på et ordinært FVU-forløb. Det er et godt og nyttigt redskab, som deltagerne finder meget relevant og brugbart.

AF:

AF har det juridiske ansvar for, at IHP er lovmedholdig og i overensstemmelse med rådets politik. Nogle steder udarbejdes IHP på AF i samarbejde med a-kasse/vejleder, andre steder deltager AF ikke i udarbejdelsen af IHP, men godkender den efterfølgende. AF deltager i vejledningsforløbene, nogle steder i et ½ dags forløb. Andre steder deltager AF i starten, midtvejs og ved udslusning af et vejledningsforløb. I SiD Århus er der samarbejde mellem vejleder og AF om skema til midtvejssamtalen.

I SiD Randers afholdes formøde før et vejledningsforløb med deltagelse af AF. Her orienteres om blandt andet kørselsgodtgørelse og IHP. Også ved midtvejsevaluering og i sidste uge af forløbet deltager AF.

Der er eksempler på overlappning mellem AF og a-kassen ved opfølgning af medlemmet, men man bestræber sig på at koordinere henvendelserne.

AF kan opleves som et ufleksibelt system med større personaleudskiftninger eller omrokeringer. Det giver et ustabil netværk og har konsekvens for AF's meldesystem og informationsniveau til a-kassen. Generelt er der et meget positivt samarbejde med AF. Det gælder for eksempel ved risiko for at medlemmet mister dagpengerechten.

Det er vitalt for samarbejdet, at der er etableret faste kontaktpersoner i systemerne og at der er et personligt kendskab. Informationsniveauet fra AF kan forbedres. Ligeledes er viden om de enkelte systemers rolle, myndighed, ansvar og muligheder af største betydning.

Uddannelsesinstitutionerne:

VUC:

Der er forskel på kvaliteten i samarbejdet med VUC-Flex. Der har været eksempler med for lavt niveau i forhold til virksomhedernes behov. Der efterlyses flere erhvervsrettede og opkvalificerende kurser. Ligeledes ønskes en større vægtning af den intensive sprogopfriskning. Generelt er forbruget af VUC-Flex mindsket.

Teknisk Skole:

Mange steder fungerer samarbejdet upåklageligt. Nogle steder kunne SiD ønske at der var en større opmærksomhed på ledige med behov for en særlig indsats.

AMU:

Samarbejdet med AMU opleves positivt. Dog ønskes generelt et mere effektivt melde-system og flere skræddersyede kurser. Det vurderes at AMU har en god service og udviser åbenhed overfor nye tiltag.

Oplysningsforbundene:

AOF, FO og FOF kan alle varetage FVU(Forberedende Voksen Uddannelse). SiD's arbejdskraftområder anvender forskellige oplysningsforbund til snusekurserne.

Der er generel kritik fra alle områder til sprogundervisning for indvandrere. Ligeledes er der generel kritik af systematikken i meldesystemet fra oplysningsforbundene til a-kassen/vejlederne.

Generelt om uddannelsesinstitutionerne og oplysningsforbundene:

Det er problematisk at reglerne for om et medlem kan deltage i undervisningen er forskellige for uddannelsesinstitutionerne og a-kassen. Således kan uddannelses-institutionerne ikke altid dokumentere deltagernes fravær. Der savnes systematik på området. Generelt opleves et godt samarbejde og at opkvalificering er helt afgørende for at opnå effekt på både kort og langt sigt af aktiveringsindsatsen.

Jobrotationskontorerne i Århus Amt:

Informationsniveauet fra Jobrotationskontorerne til a-kasser/vejleder om igangværende og kommende aktiviteter er blevet styrket. Dette skyldes at SiD koordinator og jobrotationskontorerne har indledt et tæt samarbejde. Koordinator sørger for at orientere kontorbestyrere, formænd og vejledere om relevante aktiviteter i arbejdskraftområderne. Ligeledes indbydes Jobrotationskontorerne til vejledermøderne, når der er behov herfor.

SiD-koordinator udvikler og afholder i samarbejde med Jobrotationskontorerne kurser for FVU(Forberedende Voksen Uddannelse)-nøglepersoner i de enkelte områder. Siden starten af 2002 er afholdt to FVU-nøglepersonkurser hvor alle områder har mulighed for at deltage.

Anvendelsen af FVU foregår via Jobrotationskontorerne. FVU er et relevant, brugbart og fleksibelt redskab, som både kan anvendes på vejledningsforløbene (snusekurser/ test) og i virksomhederne (ordinære kurser). I 2002 blev i alt afholdt 9 FVU-snusekurser i forbindelse med vejledningsforløbene. I 2003 er planlagt mindst 20 FVU-snusekurser.

Kommuner:

Samarbejdet med kommunen fungerer generelt godt, men der efterlyses større overensstemmelse mellem a-kassens rådighedsforpligtigelse og kommunens sygedag-pengeforpligtigelse overfor medlemmet. Det handler blandt andet om indsigt i de enkelte systemers ansvar og myndighedsforpligtigelse på området. Der er erfaring for, at uoverensstemmelser afhjælpes ved samarbejde mellem kontaktpersoner i systemerne.

Virksomheder:

Der er generelt et godt netværk til virksomhederne i de enkelte arbejdskraftområder, om end dette er meget sæsonafhængigt. Den gode forankring mellem SiD og virksomheder skyldes ikke mindst den direkte kontakt til arbejdspladserne via tillids-repræsentanterne. Dette kommer også til udtryk ved, at virksomhedsledelsen nogle steder af sig selv henvender sig til a-kassen. Oftest er det dog tillidsrepræsentanterne der henvender sig med oplysninger om jobåbninger. Dette skyldes hovedsageligt oplysning, engagement og interesse, men også fyraftensmøder og synergieffekt med deltagere i vejledningsforløb har medført opmærksomhed og henvendelser til "i job igen".

Det er en politisk beslutning i SiD, at vejlederne ikke skal have virksomhedskontakt. Der er dog tendens til en holdning om at vejlederne kan skabe netværk, være brobyggere og bindeled mellem "i job igen" og virksomhederne og mellem a-kasse og værkfører/ tillidsrepræsentant. Andre steder er det opfattelsen, at det er en opgave for den faglige afdeling.

Det er en generel holdning i "i job igen", at virksomhederne skal motiveres til at indgå i socialt ansvar og opkvalificering af medarbejderes kompetencer og kvalifikationer. Det er vitalt for "i job igen", at der er et godt samarbejde og netværk til virksomhederne.

I nogle virksomheder anvendes tutorordninger som et relevant og effektivt redskab til at introducere nye medarbejdere til arbejdspladsen og -området mv. Eksempler på virksomheder, hvor tutorordninger fungerer upåklageligt er: Danish Crown, Brdr. Dahl, Post Danmark, S.C. Sørensen i Randers.

Opsummerende om samarbejdsrelationer og erfaringer:

I alle områderne er det et kendetegn, at man er opmærksom på at skabe de bedst mulige forudsætninger for den enkeltes vej tilbage til arbejdsmarkedet, også således at jobbet kan fastholdes. Det er et fælles udgangspunkt og anses som en fælles opgave at skaffe de ledige i arbejde med "i job igen". Indsatsen har således altid medlemmet i centrum og formål om at komme i ordinært arbejde.

4. STATUS OVER "I JOB IGEN" OG NYESTE UDVIKLING.

4.1 Effekter:

Overordnet effektueres "i job igen" efter fælles retningslinier i alle arbejdskraftområder.

SiD-lokalafdelingernes centrale rolle i tilrettelæggelsen af "i job igen" skal fremhæves. Med afdelingernes kendskab til lokalområdet i hele regionen har SiD et godt lokalt og regionalt netværk, som kan støtte op omkring den enkelte lediges vej tilbage til ordinært arbejde eller ordinær uddannelse.

Indsatsens store succes skyldes ikke mindst vejledernes kompetence, viden og kendskab til både de ledige medlemmer og store beherskelse af og erfaring med vejledning. Det er en klar gevinst og skal fremhæves som et centralt element i "i job igen".

SiD indsats "i job igen" er en ubetinget succes.

Effekterne af indsatsen dokumenteres kvartalsvis, sidst i september 2003. Effektmålingen er en statistik, der viser effekterne på den dato, hvor statistikken udtrækkes. Det betyder, at der for eksempel allerede dagen efter måletidspunktet kan være ændringer i effekten.

I starten af "i job igen" var det et princip, at de længst ledige først blev inddraget i indsatsen. Det har naturligvis længe præget indsatsens effektmåling i negativ retning.

Som tidligere nævnt er ændres vilkårene for "i job igen" i forbindelse med blandt andet overgang til ordinær drift. Det betyder at status for forsøgsordning ophæves, og det har flere afgørende konsekvenser for effekten af indsatsen (se s. 2).

Ligeledes er opfølgingsmulighederne kraftigt reduceret. I perioden 1998 til 2001 følger SiD op på det enkelte medlem efter vejledningsforløbene, indtil medlemmet er i enten ordinært arbejde eller ordinær uddannelse. Det kan dokumenteres at tæt, systematisk og individuel opfølgning virker!

De ændrede vilkår medfører, at der i nogle arbejdskraftområder kun kan følges op på visse medlemmer efter særlig aftale med AF, og i andre arbejdskraftområder kan opfølgning kun foretages i 3 måneder. Det er en klar forringelse af indsatsen, idet individuel opfølgning er et vitalt, relevant og centralt redskab i forhold til at få medlemmet i arbejde. Vigtigheden af tæt, systematisk og individuel opfølgning skal igen understreges.

Opfølgning er i høj grad med til at medlemmet forstår og vedligeholder egen indsats i forhold til at være aktiv job-søgende. Ligeledes markerer vejlederens opfølgning af medlemmet holdningen til at skabe positiv effekt. Det er i opfølgningen at medlemmet omsætter sin forståelse af vejledningsforløbets konsekvens for fremtiden på arbejdsmarkedet, at medlemmet skal drage omsorg for og kvalitetsstyre sit eget arbejdsliv. Opfølgningen forudsætter naturligvis ansvarlighed, engagement og etik fra både vejlederen og fra medlemmet, således at offentlige midler forvaltes på bedst mulig måde.

Den samlede septemberopgørelse for "i job igen" (se s. 16) viser, at i alt **2.932** personer deltager i "i job igen" Heraf er 2.502 personer i indsatsen målbare. Af disse har ca. **65%** opnået effekt i kategorierne: ordinært arbejde, ordinær uddannelse, selvstændig, supplerende dagpenge, overgået til andet forbund, servicefag, genindplaceret i dagpenge-perioden, fraflyttet amtet pga. job, flexjob. Ordinær uddannelse defineres som uddannelse over 18 måneder.

Indsatsens redskabssammensætning viser, at mange ledige har været i arbejde, men er desværre ikke blevet fastholdt i arbejdet.

Beklageligvis er en stor andel af de ledige på dagpenge, 392 medlemmer eller ca. 16%. Af de medlemmer, som ikke er kommet i ordinært arbejde eller uddannelse, men som desværre er ledige på dagpenge, er ca. 31% sygemeldte.

I alt har 212 medlemmer deltaget i uddannelses- og kursusaktivitet. 141 medlemmer har været i offentlig og privat jobtræning.

Samlet statistik for "i job igen" september 2003.

| Kategori | Antal | Procent |
|-----------------------------------|--------------|---------------|
| 1. effekt | | |
| Ordinært arbejde | 952 | |
| Ordinær uddannelse | 82 | |
| Selvstændig | 28 | |
| Supplerende dagpenge | 87 | |
| Overgået til andet forbund | 268 | |
| Servicejob | 22 | |
| Genindplaceret i dagpengeperioden | 153 | |
| Fraflyttet amtet på grund af job | 9 | |
| Flexjob | 21 | |
| I alt kategori 1 | 1.622 | 64,83% |

| | | |
|--|--------------|----------------|
| 2. aktivering | | |
| Jobrotation | 0 | |
| Privat jobtræning | 24 | |
| Offentlig jobtræning | 117 | |
| Uddannelse- og kursusaktivitet | 212 | |
| Uddannelsespraktik | 0 | |
| Arbejdspraktik | 6 | |
| Aktiveringsydelse | 7 | |
| I alt kategori 2 | 366 | 14,63% |
| 3. passiv | | |
| Ledige på dagpenge | 392 | |
| 58-59 årige ikke omfattet af §55.4 | 3 | |
| EØS dagpenge | 0 | |
| Sygemeldt | 119 | |
| I alt kategori 3 | 514 | 20,54% |
| Målbar (kategori 1, 2 og 3) | 2.502 | 100,00% |
| 4. ikke i projekt på måletidspunkt | | |
| Revalidering | 16 | |
| Slettet på grund af kontingentrestance | 72 | |
| Mistet dagpenge/ret/arbejdskrav | 51 | |
| Mistet dagpenge/ret/varighed | 55 | |
| Fravalgt dagpenge | 6 | |
| Overgået til aktivperioden før 01. januar 1999 | 1 | |
| Efterløn | 74 | |
| Pension | 36 | |
| 58-59 årige omfattet af §55.4 | 57 | |
| Barselsorlov | 11 | |
| Børnepasningsorlov | 1 | |
| Fraflyttet amtet | 16 | |
| Uddannelsesorlov | 0 | |
| Ferie | 20 | |
| Død | 11 | |
| Vides ikke | 3 | |
| I alt kategori 4 | 430 | 14,67% |
| TOTAL | 2.932 | |

Overordnet er der grund til stor tilfredshed over effekten i "i job igen". Det er værd at bemærke, at omfanget af uddannelses- og kursusaktivitet er ganske højt, hvorimod omfanget af jobtræning er relativt lavt. Det er med til at understrege, at i forhold til SiD'erne har uddannelse vist sig at være en nødvendig og relevant indsats i Århus Amt. Det er ligeledes vigtigt at bemærke, at "i job igen" måler effekt på ordinær uddannelse over 18 måneder, og dermed indgår korterevarende kursus og uddannelsesaktiviteter ikke – som i så mange andre indsatser på landsplan – som en positiv effekt.

På trods af de skitserede forringede vilkår er effekten af indsatsen meget positiv. En sammenligning med andre tilsvarende indsatser på både amtsplan og på landsbasis viser samme billede: Deltagerantallet i "i job igen" er væsentligt højere, dette er også gældende for effektmålingen af indsatsen. Dette er med til at understrege "i job igen" som en særdeles relevant, seriøs og professionel indsats med positive resultater for SiD's medlemmer i Århus amt. Derfor har "i job igen" også status som spydspids i udviklingen af beskæftigelsestiltag på landsplan.

En væsentlig årsag hertil er vejledernes indsats og samspillet mellem a-kasse og faglig afdeling samt det gode samarbejde med andre samarbejdspartner: kommunerne, AF, uddannelsesinstitutionerne, Jobrotationskontorerne i Århus Amt, virksomhederne og andre samarbejdspartner i "i job igen". Alle aktører har fælles interesser, godt samarbejde og netværk og kan således være med til at løse problemer, inden de opstår.

Konklusionen for effektmålingen er, at SiD indsats "i job igen" i Århus Amt har opnået et særdeles positivt og tilfredsstillende resultat, både for SiD's medlemmer, for de enkelte afdelinger og i sidste instans for den samlede arbejdsmarkedspolitik i Århus Amt. Der er således god grund til optimisme for "i job igen" – også for den fremtidig indsats.

Effekt af "i job igen" opgøres kvartalsvis. Statistik og kommentar udsendes til formænd, kontorbestyrere og forelægges SiD's Arbejdsmarkedspolitiske Udvalg som dokumentation over indsatsens effekt og redskab til fremtidig styring af indsatsen samt sikring af kvaliteten.

Med jævne mellemrum udsendes effektresultat til andre relevante samarbejdspartner og presse.

4.2 Informationsvirksomhed:

Der har været en del omtale af SiD indsats "i job igen" i Århus Amt – både internt i SiD organisationen og eksternt.

Der har været information og oplysning om "i job igen" i forbindelse med oprettelse af projektet i 1998. Desuden er indsatsen jævnligt blevet omtalt i arbejdsmarkedsrådet for Århus Amt´s RÅDS-NYT og rapporten "Midtvejsevaluering af "i job igen" – en særlig indsats for ledige SiD´ere i Århus Amt" er udgivet i august 2002. Rapporten er videreformidlet, således at de gode erfaringer, opsamling og anvendelse af god praksis kan anvendes i andre beskæftigelsestiltag. Rapporten er omdelt til Forbundet, alle SiD afdelinger i Århus Amt, vejledere, AF- Regionskontor, uddannelsesinstitutioner, øvrige relevante samarbejdspartner samt pressen.

SiD´s medlemsblad Fagbladet har jævnligt omtalt "i job igen". Artiklerne kan læses på www.sid.dk/nyheder/fagbladet.

Også Jyllands-Posten og andre landsdækkende aviser har med jævne mellemrum bragt artikler om "i job igen". Ligeledes har Aarhus Stiftstidende, TV2 Østjylland og andre lokalmedier i regionen bragt nyheder og artikler om "i job igen".

Dertil kommer pressemeddelelser udsendt af koordinator for "i job igen". Det har hovedsageligt drejet sig om udarbejdelse af kvartalsvise effektmålinger for indsatsen, men også ved udgivelse af rapporten: "Midtvejsevaluering af "i job igen" – en særlig indsats for ledige SiD´ere, august 2002", skrevet af koordinator Vinni Kaalund.

Den nærværende afsluttende evalueringsrapport af "i job igen" vil ligeledes blive udgivet og videreformidlet til relevant pressedækning.

5. ANBEFALINGER TIL FREMTIDIG INDSATS.

5.1 Anbefaling til fremtidig indsats:

Den regionale koordinationsfunktion for "I job igen" ophører pr. 30. november 2003. Fremover vil de enkelte afdelinger i arbejdskraftområderne varetage "i job igen" uden regional koordinering.

Samtidig bortfalder krav om kvartalsvis effektmåling og resultatopgørelse, som er fastsat af det Regionale Arbejdsmarkedsråd. Alle afdelinger vil være i stand til at aflæse effekt og afgive dokumentation herover med dags varsel via databasen JOBI.

Anbefaling til fremtidig indsats:

- Det anbefales, at databasen JOBI fortsat anvendes som registrerings- og opfølgingsredskab over indsatsen. Det vil være god praksis, at JOBI fortsat kontinuerligt udvikles og opdateres til at varetage denne funktion.
- For at skabe systematik, fælles retningslinier, at udveksle erfaringer og videreformidle god praksis for "i job igen" anbefales det, at afdelingerne, kontor-bestyrere, vejledere mv. mødes jævnligt og regelmæssigt om "i job igen" på regionalt niveau.
- Det anbefales, at de gode erfaringer og god praksis fra "i job igen" anvendes i de jobsøgnings- og vejledningsforløb, som afvikles i de selskaber som SiD har oprettet som Anden Aktør.
- Det anbefales, at FVU-snusekurser på jobsøgnings- og vejledningsforløbene i "i job igen" videreudvikles og indføres i alle arbejdskraftområder. Arbejdsmarkedet forudsætter i praktisk talt alle jobfunktioner, at man er i stand til at læse og forstå kvalitetsforskrifter, skriftlige vejledninger og instrukser af forskellig art. Og i uddannelsessystemet er det en forudsætning for under-visningen, at man er i stand til at læse og skrive selvstændigt. I erkendelse af at mange SiD medlemmer er læse-stave-skrive-regnesvage, er der med FVU-snusekurserne på forløbene udviklet et redskab, som kan opkvalificere medlemmet i forhold til arbejdsmarkedet og i forhold til at komme videre i det ordinære uddannelsessystem.
- Det anbefales, at kurser for FVU-nøglepersoner, fortsat afholdes jævnligt. Kurset kan eventuelt udarbejdes og afholdes i samarbejde med Jobrotations-kontorerne. Pt. er afholdt 2 kurser. Disse henvender sig til medarbejdere i SiD, der har direkte kontakt med medlemmerne og som kan oplyse medlemmerne om FVU-forløb.
- Opfølgingsproceduren af medlemmet er vitalt i forhold til at aktivere, holdningsbearbejde og sikre, at den ledige målrettet fremtidsstyrer sit arbejdsliv og udvikler kompetencer i forhold til at blive genplaceret på arbejdsmarkedet.
Det er centralt, at vejledernes systematiske og tætte opfølgning af medlemmet efter endt forløb sikres.
- Det anbefales, at opfølgning som mindstemål skal have en varighed af 3 måneder, idet al erfaring viser, at mindre opfølgning resulterer i ringe effekt. Opfølgningen understøtter den på vejledningsforløbets igangsatte proces hos medlemmet. Opfølgning er både tids- og ressourcetrækvende. Men det er et nødvendigt, relevant og centralt redskab til at aktivere medlemmets bevidsthed om egenansvar, muligheder og initiativ overfor situationen som aktiv jobsøgende og i sidste instans mulighederne på arbejdsmarkedet i fremtiden (s. 9).
- Som et led i opfølgningen kan overvejes, at etablere åbningstider på vejledningsstedet, en slags jobsøgningsværksted/klub i forlængelse af vejledningsforløbene. Det vil give en mulighed for, at medlemmet kan fastholde social kontakt, opretholde et social og faglig netværk, mulighed for at udveksle erfaringer om job og jobfremtid, mulighed for at bidrage med og udveksle information om egenaktiviteter til gensidig inspiration samt udveksling af oplysninger om jobåbninger/jobmuligheder. Det vil give mulighed for inspiration og evaluering af individuel indsats i forhold til beskæftigelsesindsats udover den individuelle opfølgning og det er i sidste instans brugervenligt overfor medlemmerne. Vejlederne kan, som en del af opfølgningen, invitere til korte jobklubmøder for medlemmer, der har deltaget i vejledningsforløbene.
- Det anbefales, at informationsniveauet i "i job igen" vægtes og sikres. Det er god praksis, at der er et højt informationsniveau mellem den regionale styregruppe, de lokale styregrupper, de faglige afdelinger, a-kasse og vejledere.
- Ligeledes er det vigtigt at "i job igen" også fremover indgår i SiD's Arbejds-markedspolitiske Udvalgs arbejde.
- Det er god praksis at repræsentanter fra den faglige afdeling og a-kassen deltager med oplæg på vejledningsforløbene. Det er med til at oplyse deltagerne om muligheder, forpligtigelser og rettigheder og medvirker til, at SiD fremstår i deltagerens bevidsthed som én samlet enhed.
- Det er også god praksis, at AF deltager med oplæg på vejledningsmøderne, idet det giver medlemmerne mulighed for direkte at afklare eventuelle uklarheder og spørgsmål med AF. Mange afdelinger har et upåklageligt samarbejde med AF herom, men det anbefales, at AF deltager i vejledningsforløbene alle steder i arbejdskraftområderne.

- Det anbefales, at relevante uddannelsesinstitutioner, virksomheder og tillidsrepræsentanter også deltager i vejledningsforløbene med oplæg, besøg mm.
- Sygefraværet på landsplan og således også i "i job igen" er generelt for højt. Som septemberstatistikken (s. 16) viser, udgør sygemeldte i "i job igen" 31% af de ledige på dagpenge. Det tal er alt for højt. Derfor anbefales det, at SiD, på baggrund af de positive erfaring og opsamling af god praksis fra "i job igen", iværksætter et forsøgsprojekt til nedbringelse af sygefraværet.
- Septemberstatistikken for "i job igen" viser, at omfanget af uddannelses- og kursusaktivitet er ganske højt i indsatsen. Selvom dette ikke indgår som en positiv effekt i statistikken for indsatsen (se s. 17), er omfanget af uddannelses- og kursusaktivitet med til at understrege, at i forhold til SiD'erne har uddannelse vist sig at være en nødvendig og relevant indsats i Århus Amt. Det anbefales derfor at uddannelsesindsatsen styrkes og videreudvikles, også i fremtiden.
- Ejerkskab for og forankring af "i job igen" omkring a-kassen giver visse fordele – a-kassen har tæthed til og kendskab til medlemmet og giver en seriøs og professionel service og rådgivning. Erfaringerne fra "i job igen" viser, at ejerskab for indsatsen i nogle faglige afdelinger kan udvikles. Det anbefales derfor, at de faglige afdelinger generelt involverer sig mere og påtager sig ejerskabet, da det er den faglige afdeling som blandt andet har den direkte virksomhedskontakt, - også via tillidsrepræsentanterne.
- Succes med "i job igen" skyldes i høj grad de mange lokale afdelingers tætte kendskab til det lokale arbejdsmarked, og den direkte kontakt til arbejdspladserne via tillidsrepræsentanterne. Derfor anbefales det, at de faglige afdelinger videreudvikler virksomhedskontakten og i øvrigt deltager aktivt og synligt i de aktiviteter, der iværksættes for de ledige medlemmer. Dette vil også fremme medlemmernes bevidsthed om SiD som en samlet enhed.
- Det anbefales, at lokalområderne styrker pressekontakten omkring "i job igen". Dette vil i sig selv styrke netværk omkring "i job igen" og dermed effektivisere indsatsen. Generelt bør SiD iværksætte et større offentlighedsarbejde i forbindelse med "i job igen" i Århus Amt.
- Samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne om "i job igen" fungerer generelt godt. Det anbefales, at det gode samarbejde videreudvikles og udbygges, specielt i forhold til udarbejdelse af en meldesystematik, der sikrer at uddannelsesinstitutionerne systematisk og automatisk melder tilbage til a-kasse og vejledere om for eksempel medlemmers fravær på uddannelse og ophør.
- Fokus på god praksis har styrket kvalitet og effekt i "i job igen". Det anbefales derfor at arbejdet med løbende at udvikle god praksis fortsætter.

5.2 Opsamling og afslutning:

SiD i Århus Amt har med "i job igen" ressourcer og muligheder for at udtænke og afprøve nye indfaldsvinkler i arbejdet med ledige i forhold til at afklare ledige medlemmers forhold til relevante, realistiske og realiserbare jobmål og uddannelser.

Det er et kendetegn for "i job igen" at arbejdet med at skabe bevidsthed hos de ledige medlemmer omkring ansvar, indflydelse, respekt, tillid og klarhed om arbejdsmarkedets krav er lykket. "I job igen" har givet mulighed for at skabe rum for at de ledige udvikler selvrespekt og forståelse for deres ledighedssituation og dermed ejerskab og aktiv deltagelse i bestræbelserne på at klargøre sig til arbejdsmarkedet eller til uddannelse.

Kernen i "i job igen" er at ledige kommer i ordinært arbejde. Dette er i høj grad lykket.