

Statusrapport

Evaluering af LMI - LønMotiverende Indsats Hedensted Kommune

Andet statusnedslag – September 2020

Indhold

1. Baggrund.....	3
1.1. Evalueringsmetode	3
1.2 Statusnotatets opbygning.....	4
2. Projektstatus	6
2.1 Projektstatus september 2020	6
2.2. Karakteristik af de unge tilknyttet LMI-indsatsen.....	6
2.3 De unges ansættelse i løntilskud under LMI-projektet.....	7
2.4. Status på forløb	8
3. Kvalitative resultater.....	10
3.1. Opsamling fra interview	10
3.2. De unges motivation og arbejdsstabilitet.....	10
3.3. De unges sociale liv på arbejdspladserne.....	13
3.4 De unges arbejdsudførelse.....	15
3.5 Coachfunktionen	16
3.6 Jobcentrets opfølgning og samarbejde med virksomheder og de unge.....	17
3.7 Forventninger til det videre forløb.....	19

1. Baggrund

Hedensted Kommunes Ungeenhed har igangsat et toårigt projekt om LønMotiverende Indsats (*herefter omtalt LMI*). Med projektet afprøves nye veje til at få unge¹ i alderen 18-30 år i job eller uddannelse. Projektet er støttet af A. P. Møller Fonden i perioden oktober 2019 til ultimo 2021.

Igennem den godt toårige projektperiode udarbejder LG Insight kvartalsvise statusevalueringer til Den A.P. Møllerske Støttefond og Hedensted Kommune, hvor statusnotaterne løbende dokumenterer og opsamler på projektets centrale resultater. Statusevalueringerne giver grundlag for at følge målopfyldelsen samt eventuelle behov for justeringer af projektindsatsen.

Udover de kvartalsvise nedslag udarbejdes der en midtvejsstatus i december 2020 og en afsluttende evalueringsrapport ved udgangen af 2021.

Nærværende statusnotat er andet statusnedslag, hvor vi dels giver en status på de igangværende og afsluttede forløb, dels præsenterer resultater fra interview med repræsentanter fra virksomhederne og de unge. Interviewresultaterne er præsenteret under forskellige temaer i nærværende notat.

1.1. Evalueringsmetode

Denne evalueringsstatus er baseret på både kvantitative og kvalitative datakilder.

Det kvantitative datagrundlag

Hedensted Kommune har foretaget og indsamlet registreringer af bl.a. de unges karakteristika ved opstart i LMI-forløbet, typer af virksomhedsforløb, de unges jobfunktioner og skånehensyn mv., ligesom der er foretaget progressionsmålinger af de unge.

Hedensted Kommune indsamler således både data vedrørende de unges baggrunde, ressourcer, interesser m.m., men registrerer også supplerende data i et til evalueringen udviklet registreringsskema.

I evalueringen indgår også Hedensted Kommunes progressionsværktøj som dokumenterer udvikling i de unges interesser, adfærd og ressourcer med bred værdi for deres trivsel samt tilknytning til arbejdsmarkedet eller uddannelse. Værktøjet er blevet udvidet med ekstra fokuspunkter, som er relevante for LMI.

¹ Målgruppen modtager primært uddannelseshjælp eller ressourceforløbsydelse og er således omfattet målgrupperne i Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats § 2, nr. 13 (aktivitetsparate) og nr. 11 (rehabiliterede).

I forbindelse med nærværende statusevaluering har LG Insight gennemført 10 interviews med virksomhedsrepræsentanter samt 8 interviews med unge tilknyttet LMI. Der var i alt visiteret 11 unge til LMI i juni 2020, hvoraf 1 var frafaldet. De øvrige 2 unge havde ikke mulighed for at deltage i interviews pga. sygdom og/eller havde behov for ro ifm. behandlingstilbud. Interview er gennemført i maj-juni 2020.

Alle interviews har omfattet virksomheder og unge, som har været tilknyttet det første forløb i LMI, som i nogen grad har været gennemført som holdforløb. Fremadrettet vil der være løbende indtag af unge.

Der er derfor per september 2020 visiteret yderligere 4 unge til LMI-projektet. De 4 unge er startet i LMI i hhv. juni, juli og august 2020 og fordeler sig på 3 nye virksomheder.

Status er derfor, at i alt 15 unge er – eller har været – tilknyttet LMI-projektet per september 2020, mens i alt 13 virksomheder er/har været vært for LMI-forløb. Det ene af de fire nye forløb er således på en virksomhed, der allerede var tilknyttet LMI, mens to af de andre ”nye” unge er ansat på samme virksomhed.

Der er i forbindelse med andet statusnedslag ikke gennemført interview med de nye unge og virksomhederne, da det pga. opstartstidspunkt endnu er for tidligt at indsamle erfaringer blandt unge og virksomheder.

Samlet bygger denne statusevaluering, september 2020, derfor på flg. data:

- Sagsanalyser af 15 unge tilknyttet LMI
- Data vedrørende de unges LMI-forløb (virksomhedstilbud m.m.)
- Interview med sagsbehandler som har alle myndighedsopgaver og evt. tværfaglige koordineringsopgaver i relation til de unge
- 10 interview med virksomhedsrepræsentanter og 8 interviews med unge

1.2 Statusnotatets opbygning

I notatets afsnit 2 gives en præsentation af de aktuelle projektresultater, herunder en kort præsentation af de unges profiler samt deres virksomhedsforløb.

I afsnit 3 fremstilles interviewresultaterne under 6 temaer. Det vedrører bl.a. de unges motivation, virksomhedsrepræsentanternes og de unges vurderinger af forløbene, coachfunktionen m.m.

Kort sammenfatning af hovedresultater fra første statusnedslag maj 2020

Nærværende status bygger på de data og resultater, som blev indsamlet og analyseret i forbindelse med første statusnedslag i maj 2020. I forbindelse med vurdering af de resultater og erfaringer som præsenteres i forbindelse med denne status, er det især følgende resultater som er vigtige at genopfriske/præsentere:

- Der er med LMI-indsatsen for virksomhederne etableret en enkel samarbejdsform med jobcentret. De har samme kontaktperson/virksomhedskonsulent, som kender den enkelte virksomhed og som har de nødvendige projektressourcer i forhold til samarbejdet.
- Centrale præmisser og værdier for LMI-projektet vurderes efterkommet: Det gælder i forhold til de unge, hvor de unges egne interesser i forhold til jobvalg vægtes, ligesom tilbuddet er frivilligt. De projektansatte giver i interview udtryk for, at alle unges interesser er blevet tilgodeset i forbindelse med valg af branche og virksomhed.
- Alle unge fik som forudsat tilknyttet en coach på de virksomheder, hvor de var ansat.
- Der blev pga. corona ikke som forudsat gennemført uddannelse for coach på virksomhederne.
- Alle virksomhedsforløb blev etableret på et aftalegrundlag som forudsat med projektansøgningen. Virksomhederne indgik kontrakt om ansættelse i løntilskud med en stigende egenbetaling af lønudgifter over forløbet. Alle virksomheder gav ligeledes garanti om fastansættelse af de unge efter løntilskudsperioden.
- Evalueringen viser, at de 11 unge tilknyttet LMI i foråret 2020 alle havde den profil, som var forudsat fra projektstart og i ansøgningen. Det er unge, som dels har været "en sag" i kommunen i flere år og har deltaget i flere forskellige tilbud, som ikke har bragt dem videre i job eller uddannelse. Analysen viser også, at flere af de unge havde afbrudte uddannelses- og aktiveringsforløb, herunder virksomhedstilbud.
- Sagsanalyser og interview med projektansatte peger på, at deltagerne før forløbet havde mistet troen på muligheder for job eller uddannelse og mistet motivationen for aktiveringstilbud.
- Generelt har de unge en række forhold, som har vanskeliggjort deres muligheder for job eller uddannelse. Flere havde dårlige skoleerfaringer, ringe almene skolefaglige kompetencer og måske indlæringsudfordringer. En gruppe havde fysiske eller psykiske diagnoser og nedsat arbejdsevne. En gruppe havde også sociale udfordringer med ustabile boligforhold, misbrug m.m.
- 11 unge var startet i løntilskud og indenfor branche-/erhvervstemaområder, som dækker deres interesser. De unge var beskæftiget indenfor industri, detailsektoren samt restaurant og erhvervsservice.
- Virksomhederne i Hedensted Kommune viser stor interesse for LMI-projektet, og der har ikke været udfordringer med at skaffe nok virksomheder. Corona-krisen har påvirket virksomhedernes vilkår for produktion/slag, men krisen har ikke ændret på deres interesse i deltagelse i LMI.
- 10 ud af 11 unge havde fastholdt deres ansættelse i projektet. Dette resultat vurderes umiddelbart overraskende og overgennemsnitligt taget de unges hidtidige afbrudte forløb i betragtning, men også set i lyset af at mange af de unge har problemstillinger i (arbejds)livet, som kunne forklare afbrud.

2. Projektstatus

I dette afsnit er der fokus på, om Hedensted Kommune ved evalueringens nedslaget i september 2020 har realiseret de forventede delmål for LMI-indsatsen – dvs. antallet af unge, deres arbejdsmarkedsstatus m.m.

Det er således et krav fra A. P. Møller Fonden, at evalueringen kvartalsvis tilvejebringer et grundlag for en samlet vurdering af, om Hedensted Kommune kan realisere de opstillede aktivitets- og effektmål for LMI-projektet.

2.1 Projektstatus september 2020

Ved statusnedslaget havde i alt 15 unge været tilknyttet LMI-projektet i 13 forskellige virksomheder i Hedensted Kommune. Heraf havde 11 unge i september 2020 afsluttet LMI, mens 4 unge fortsat var aktive (tilknyttet i sommeren 2020).

Analysen af de unges profil er baseret på oplysninger indsamlet af Hedensted Kommune (dels faktuelle data om de unges historik vedrørende tilbud og forsørgelse og dels analyser af anamneser udarbejdet af Hedensted Kommune for alle deltagende unge). Hedensted Kommune har ligeledes leveret oplysninger vedrørende de virksomheder i LMI-projektet, som er værter for ansættelsesforløb for de unge.

Af diskretionshensyn fremstilles alene generelle oplysninger om de unge, herunder kun angivet ved antal, hvis diskretionshensynet tilgodeses.

2.2. Karakteristik af de unge tilknyttet LMI-indsatsen

De 15 deltagende unge fordeler sig på 13 mænd og 2 kvinder. Gennemsnitsalderen for deltagerne er ca. 23 år, hvoraf den ældste deltager er 29 år, mens den yngste deltager er 19 år. 11 af projektdeltagerne i LMI er under 25 år, mens 4 af deltagerne er over 25 år.

Alle de deltagende unge er kategoriseret som aktivitetsparate. 14 af de unge var på uddannelseshjælp (heraf modtog 8 blandet forsørgelse, hvilket vil sige offentlig forsørgelse i kombination med ordinære løntimer). Én deltager var på integrationsydelse.

LG Insight har analyseret de unges sagsakter, hvorved det er muligt at karakterisere deltagerens sociale og helbredsmæssige forhold m.m. Sagsanalyserne viser, at flere af de unge generelt har haft problematiske opvækstvilkår i familie og i grundskole (brudte familierelationer med fx vold, alkoholmisbrug m.m., afbrudte skoleforløb og mobning, ligesom flere af de unge har (haft) misbrug af alkohol eller hash).

Analysen viser desuden, at flere af de unge har en lægefaglig psykisk diagnose som fx ADHD, borderline el.lign.:

- 4 af de unge har tidligere/nuværende misbrug
- 9 af de unge har en diagnose, heraf har 4 mere end én diagnose. Der er desuden en række af de unge, hvor det ikke (endnu) har været muligt at afklare eventuel diagnose, men hvor der er psykiske eller kognitive udfordringer, som der vil skulle tages højde for ift. et arbejde.
- 8 af de unge har gennemført folkeskolens afgangsprøve, de øvrige unge har gået på specialskoler, er kommet til Danmark som uledsagede mindreårige flygtninge og enkelte har gennemført meget få års skolegang.

2.3 De unges ansættelse i løntilskud under LMI-projektet

De unges jobstilling (jobfunktion) er ikke altid klart defineret, da jobbet typisk er skræddersyet med arbejdsopgaver fra flere forskellige arbejdsområder i virksomheden. Nedenfor søges der dog givet en kort beskrivelse af de unges arbejdsopgaver/stillingsbetegnelser samt deres status i projektet i september 2020.

De første 11 unge, som har deltaget i LMI, har haft følgende arbejdsopgaver/stillingsbetegnelser:

1. Opgaver ifm. med kvalitetssikring
2. Produktionsmedhjælper
3. Chauffør/klargøringsmand
4. Forefaldende arbejdsopgaver på værksted
5. App-udvikling
6. Caféopgaver – kundebetjening, køkken osv.
7. Deltagelse i specialbygning af varebiler, trailere osv.
8. Arbejde som gartnermedhjælper)
9. Web-salg mv
10. Administration af postorder, lager, pakning, oprydning m.m.
11. Chaufførmedhjælper

De fire nye unge med start i sommeren 2020 er ansat med følgende arbejdsopgaver:

12. Arbejdsmand med forefaldende opgaver
13. Arbejdsmand med forefaldende opgaver
14. Caféopgaver – kundebetjening, køkken osv.
15. Landbrugsmedhjælper

I nedenstående tabel angives deltagernes start- og slutdato for deres ansættelse i løntilskud i LMI-projektet.

Tabel 2.1. Oversigt over deltagernes start/slutdato i LMI-indsatsen

Antal deltagere:	Start tidspunktet (måned-år)	Sluttidspunkt (måned-år)
4 deltagere	01-10-2019	01-05-2020
6 deltagere	01-11-2019	01-06-2020
1 deltager	01-01-2020	01-08-2020
1 deltager	01-06-2020	Igangværende
1 deltager	01-07-2020	Igangværende
2 deltagere	1-08-2020	Igangværende

Kilde: Jobcenter Hedensted

De unge er/har været ansat i 13 forskellige virksomheder, som er nogenlunde ligelig fordelt på størrelse, men hvor overvægten af virksomhederne har mellem 5-9 årsværk af ansatte (5 virksomheder). 2 af virksomhederne har kun 1 ansat udover den unge i løntilskud, mens de øvrige 3 virksomheder er mellemstore med flere end 50 ansatte (2 af virksomhederne) og 1 virksomhed har mere end 100 ansatte.

2 af virksomhederne er eller har været vært for 2 unge i LMI-forløbet.

2.4. Status på forløb

I det følgende gives en status på de unges foreløbige forløb under LMI. Der er således 8 af de 11 unge fra "første hold", som har gennemført LMI som forudsat og har fastholdt deres ansættelse i løntilskud i samme ansættelsesaftale fra start.

De 8 gennemførende unges jobsituation ved afslutning på LMI fordeler sig på følgende måde:

- 5 af deltagerne er efterfølgende blevet selvforsørgende med ordinært job (4) eller uddannelse (1).
- 1 af de unge er visiteret til flexjob
- 1 af de unge forventes at blive omfattet af flexordningen med fortsat ansættelse i LMI-virksomhed.
- 1 ung er startet i virksomhedsrevalidering i (LMI)-virksomhed

Derudover var der 1 af de 11 unge, som blev afskediget fra LMI-virksomheden på grund af for stort fravær. Denne unge startede imidlertid ugen efter i et ordinært arbejde.

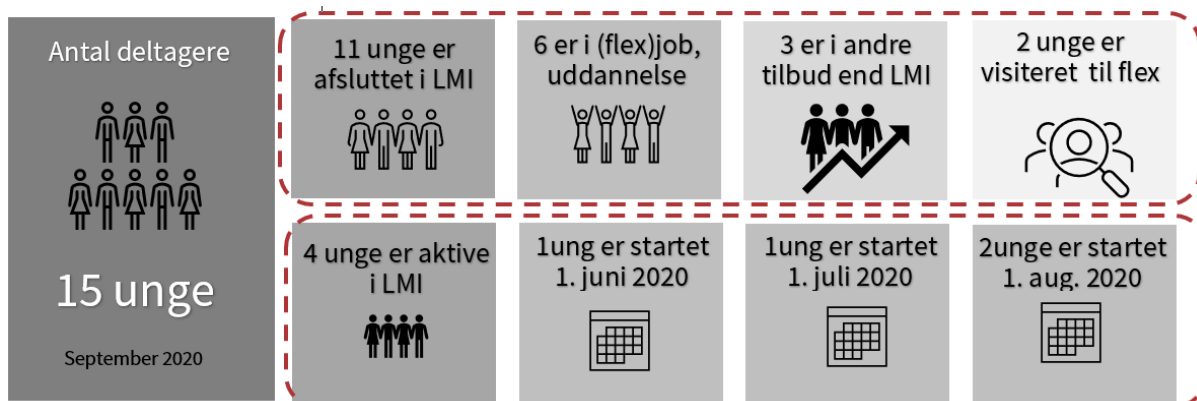
Yderligere 1 af de 11 unge er startet i behandlingsforløb med bl.a. psykologsamtaler og er under vurdering af mulig afklaring til Rehabiliteringsteamet.

Den sidste af de 11 unge måtte afbryde LMI-forløb og er påbegyndt ny afklaring.

4 unge er startet i LMI-forløb i sommeren 2020 og har derfor endnu kun kort erfaring med indsatsen.

I figuren nedenfor er deltagernes status illustreret. Det bemærkes især, at 8 ud af 11 af de afsluttede forløb enten har gjort de unge selvforsørgende i job eller uddannelse eller har bidraget til afklaring af (mulig) fleksjob. mv Kun 3 unge er tilknyttet andre aktiveringstilbud.

Figur 2.1. Oversigt over deltagere i LMI og deres status september 2020



De unges høje grad af fastholdelse i projektansættelsen – og den efterfølgende status i form af job, uddannelse, afklaring m.m. - skal ses i lyset af, at de unge i tidligere forløb har haft flere afbrudte aktiveringstilbud, ligesom resultatet skal vurderes ud fra de unges ressourcer og barrierer i forhold til job. Vi vil senere i evalueringsperioden sammenligne resultatet med en kontrolgruppe af unge i Hedensted Kommune, som ikke er i LMI-projektet. Fastholdelsesgraden i LMI-projektet er dog set ift. landsgennemsnittet for samme målgruppe over gennemsnitlig, ligesom også selvforsørgelsesgraden er markant over landsgennemsnittet.

Progressionsmålinger – september 2020

Der gennemføres løbende progressionsmåling af de unges udvikling på udvalgte målepunkter. Progressionsresultater for unge startet i LMI i 2019 er præsenteret i statusevalueringen fra maj 2020.

Efterfølgende er der gennemført første progressionsnedslag på 4 nye unge, som er startet i LMI i sommeren 2020. Resultaterne af disse 4 unges udvikling præsenteres i kommende statusnedslag.

3. Kvalitative resultater

3.1. Opsamling fra interview

I dette afsnit gives en præsentation af resultater fremkommet gennem interview med virksomhedsrepræsentanter og de unge tilknyttet LMI. I alt bygger evalueringen på 18 interviews (10 med virksomheder og 8 med unge). Alle interviews er gennemført i maj-juni 2020, og 16 heraf er gennemført som personlige interviews, mens de resterende to er gennemført som telefoninterviews.

Resultaterne fremstilles under følgende temaer:

- De unges motivation og arbejdsstabilitet
- De unges sociale liv på arbejdspladsen
- De unges udførelse af arbejdet
- Coachfunktionen - fokus på de unges øvrige livsvilkår
- Jobcentrets opfølgning og samarbejde med virksomheder og de unge
- Det videre (ansættelses)forløb – tiden efter LMI

I opsamlingen under hvert tema præsenteres kort nogle generelle vurderinger eller udsagn fra virksomhedsrepræsentanterne og/eller de unge. Det vil fremgå, at der generelt er meget stor overensstemmelse i deltagernes vurderinger og oplevelser.

I 7 ud af 8 interviews med repræsentanter fra virksomheder var den interviewede også coach for den unge, og i de fleste virksomheder var der sammenfald mellem lederfunktion og coachfunktion (også fordi flere af virksomhederne er små virksomheder). Kun i 1 virksomhed var coachen en kollega.

I fremstillingen gives eksempler på vurderinger og udsagn fra både de unge og repræsentanter fra virksomhederne. Det gives i form af anonymiserede citater med angivelse af, om citatet er fra en virksomhed eller en ung.

Der er ikke gennemført interview, som omhandler de fire unge, der er startet i LMI i sommeren 2020. Interviewene omfatter således alene unge/virksomheder, som nu har afsluttet LMI-forløb.

3.2. De unges motivation og arbejdsstabilitet

Gennemgående for alle interviewudsagn fra de unge i LMI var, at de selv havde oplevet stor interesse og motivation for deres arbejde. De fremhævede alle, at motivationen især skyldtes, at de fra start var tilknyttet et forløb, der skulle gives dem en "rigtig" ansættelseskontrakt (for de fleste deres første ansættelseskontrakt). Alle oplevede, at de fra start var ansat, og enkelte havde slet ikke oplevelsen af at være med i et "projekt". De unge lagde alle vægt på, at de fik løn fra start og at de ikke var "gratis arbejdskraft".

Alle unge havde tidligere deltaget i forskellige typer af aktivering (herunder virksomhedspraktikker) uden at opleve, at det styrkede deres jobmuligheder. De havde derfor generelt dårlige erfaringer med virksomhedspraktiktilbud. Deres motivation for LMI skyldtes den ordinære ansættelsesform og lønnen.

Alle unge lagde i interviewene stor vægt på, at de med LMI-ansættelsen fik ”rigtig” løn og bedre økonomi end de tidligere har haft. Enkelte var begyndt at spare op eller anskaffe sig ting, som de tidligere havde måttet undvære. De unge havde således fået en konkret oplevelse af de fordele og muligheder, som arbejde og løn kan give, hvilket styrkede deres motivation for job.

To unge sagde i interview, at de med LMI-ansættelsen havde fået bedre trivsel som følge af bedre økonomi. Den dårlige økonomi på uddannelseshjælp var før med til at give dem bekymringer, dårlig nattesøvn og var for den enes vedkommende med til at fremkalde sygdom.

Det fremgår også af nedenstående citater, at de unge finder det positivt, at de er ”fri af systemet” og kan klare sig uden støtte fra kommunen.

CITAT, UNGE

”Det er mit første job. Jeg har aldrig troet, jeg skulle få et job, så da XX (sagsbehandler, red.) sagde, at der var et job til mig, troede jeg, at de tog pis på mig. Det er fedt at være i job og klare sig uden kommunen. XX (virksomhedskonsulent, red.) kommer på besøg, men han er ikke ligesom en del af kommunen, han er ..., ja han er jo XX (virksomhedskonsulentens navn, red.)

”I starten var jeg bange og tænkte, at de måske tror, at jeg kan for meget, og at jeg ikke kunne leve op til det. Jeg havde faktisk tænkt mig at melde mig syg, men XX (virksomhedskonsulent, red.) var med til samtalen, og det gik godt. Jeg er rigtig glad for jobbet og også stolt over at være i job. Jeg har sgu et job! Det føles helt mærkeligt at kunne fortælle venner og familie, eller tilfældige nede i Let-Køb, at jeg har arbejde. Det er da blæret.”

”Jeg gider ikke praktik. Her er jeg ansat og får løn. Jeg er ikke anderledes end de andre på arbejdspladsen. Jeg fik også allerede første dag arbejdstøj og sikkerhedssko med firmanavn og logo på.”

”Det betyder noget for hvordan man og andre tænker om en, om du får støtte eller er i rigtig job. Det er godt at kunne klare sig selv. Selvom du har mindre fritid og skal møde på job, så føler jeg mig meget mere fri. Jeg er rigtig glad for jobbet og kræver mere af mig selv end før. Jeg tager på arbejde - også når jeg ikke gider.”

Repræsentanterne fra virksomhederne oplever generelt, at de unge har været motiverede. 6 virksomheder oplever, at de unge efter meget kort tid i LMI-forløbet udviste samme interesse og engagement som øvrige ansatte.

Samme virksomhedsrepræsentanter vurderede, at de unge efter kort tid havde en fremmødestabilitet på samme niveau som øvrige ansatte. Efter forholdsvis kort tid kom de unge til tiden, fulgte rutiner og rytmer i forhold til pauser m.m. på arbejdspladsen og havde ikke et større sygefravær end de øvrige ansatte. Dette resultat er bemærkelsesværdigt og skal vurderes i lyset af de unges baggrunde.

En virksomhedsrepræsentant oplevede, at forhold i den unges liv vanskeliggjorde en stabil motivation og et stabilt fremmøde. Lederen kunne forstå årsagerne og accepterede den unges vilkår. Den unge havde stort fravær grundet sygdom, men også grundet lang transporttid. Derudover var der øvrige problemstillinger i den unges liv (boligforhold m.m.), som lederen/coachen (for)søgte at hjælpe den unge med under ansættelsen.

I et andet tilfælde havde virksomheden imidlertid svært ved at forstå og acceptere den unges manglende motivation og hyppige fravær. Den unge begrundede fraværet med egen sygdom, barns sygdom m.m. Fraværet blev så stort, at virksomheden valgte at afskedige den unge.

Virksomhederne giver i interview udtryk for, at de unges motivation og stabilitet skal forklares med, at de oplever sig som ansat på arbejdspladsen, har fået en ansættelseskontrakt og behandles som alle øvrige medarbejdere. Det tilskrives stor betydning, at den unge oplever at få "rigtig" løn.

CITAT, VIRKSOMHEDSREPRÆSENTANT

"Hun var motiveret allerede første gang jeg så hende. Hun smilte hele tiden og sagde ikke så meget, men jeg kunne mærke en god kemi og det er vigtigt. Hun skulle lige i starten have at vide, at hun bare skulle spørge løs og at hun ikke er til besvær. Det var i starten den største udfordring, at hun er stille af natur. Sådan er det ikke mere."

"Han har en scooter og bor 12 kilometer herfra. Det betyder nogle gange, at han kommer for sent, men så må han være her længere eller arbejde i pauserne. Når han kommer, er han lige så god som de andre. Vi skal bare stadig arbejde med, at han kommer i seng og ud af seng i ordentlig tid."

"Fra start var han meget interesseret og kom altid stabilt og til tiden. Det har slet ikke været et problem, og det selvom han kommer med bussen og skal være på arbejde kl. 7.00. Jeg ved, at han nogle gange har svært ved at sove om natten, men han kommer alligevel og løser arbejdet fint"

3.3. De unges sociale liv på arbejdspladserne

I alle ansættelsesforløb er de unge blevet godt integreret i de sociale liv på arbejdspladsen. Det bekræftes af både de unge og repræsentanter fra virksomhederne i interviews. De unge og virksomhederne fremhæver lidt forskellige vurderinger af årsagerne hertil. Hvor de unge fremhæver, at ansættelsesforholdet har betydning (de er fastansat og lige som de andre ansatte), så fremhæver virksomhederne især ansættelseslængden og opstarten med løntilskud.

Ingen af de unge har oplevelsen af, at de er gæst på arbejdspladsen, hvilket de har følt sig som i tidligere praktikker. Med LMI starter de godt nok i løntilskud i 8 måneder, men med garanti for ansættelse. De unges oplevelse at være ansat fra start giver dem stor selvtillid og lyst til at være en del af det sociale fællesskab på arbejdspladsen, for som en ung udtrykker det: ”jeg skal jo være her altid”.

De unge fortæller, at hvor de i tidligere virksomhedspraktikker ofte følte sig udenfor det sociale fællesskab, så er det anderledes med LMI-forløbet. De deltager i det sociale liv i pauser og i fælles arrangementer på arbejdspladsen (fx julefrokost). De unge oplever, at deres kollegaer inviterer dem ind i fællesskabet, men flere unge fremhæver også, at de selv tager sociale initiativer.

CITAT, UNGE

”Nu har jeg et navn. Før (andre praktikker; red.) blev jeg næsten altid kaldt ”vores praktikant” eller ”vores unge ven”. Nu er jeg ansat, ligesom alle andre. Der er slet ikke forskel.”

”Jeg var med til julefrokost. Min første. Jeg havde hørt meget om julefrokoster og hos os er der næsten kun mænd der spiser grisekød. Det var sjovt og jeg fik særlig mad. Ingen synes jeg var mærkelig”.

”Jeg har det rigtigt godt med de andre her. Jeg er med i en rygergruppe, som altid hænger ud sammen i pauserne. Det er super og vi laver en masse fis. Jeg har også været sammen med en (kollega, red.) til koncert, måske skal vi til ishockeykamp sammen.”

”Det er rart at være væk hjemmefra og have andre at tale med om alt muligt. Når jeg går hjemme, taler jeg kun med mine forældre og brødre. Her kan vi tale sammen, mens vi arbejder – og også i pauserne selvfølgelig. Vi hygger os har det rigtigt sjovt sammen, og jeg siger også noget og er med i det.”

”Det betyder meget, at jeg er ansat nu. De andre gider ligesom bruge tid på mig, for jeg er jo ikke bare væk igen om 4 uger”.

Repræsentanter fra virksomhederne oplever ligeledes, at de unge er faldet godt til på arbejdspladsen. De påpeger, at deres rolle som coach også er at integrere de unge i det sociale arbejdspladsliv. Flere fremhæver, at de er meget bevidste om hele tiden at få de unge med i fællesskabet. Det var de især i starten, men de unge bliver gradvist selv en naturlig del af fællesskabet.

Virksomhedsrepræsentanterne betoner især, at de øvrige ansatte ved, at de unge skal være i forløbet i længere tid – og efterfølgende ansættes. Det giver de andre ansatte lyst til at engagere sig i deres nye kollega.

Enkelte siger også, at det har betydning, at LMI-deltagerne er unge. De ansatte tager sig generelt mere af de unge, end de gør af ”voksne” i praktik. Virksomhederne beskriver, at der altid hos nogle ansatte er et ”forældregen”, som gør, at de er særlig omsorgsfulde overfor de unge og prøver at hjælpe dem til at finde sig tilpas på arbejdspladsen. Unge får oftest også længere snor og møder større forståelse blandt deres kollegaer, hvis de falder udenfor de sociale normer på arbejdspladsen.

CITAT, VIRKSOMHEDSREPRÆSENTANTER

”Vi er en stor arbejdsplads, og vi har tit flere i forskellige træningstilbud. Både fra Hedensted og fra andre kommuner, men også andre steder fra. De er her typisk i kort tid – fx 1-4 uger. De opleves som gæster eller ”turister”, som en af vores ansatte kalder dem. De andre orker næsten ikke engang at lære deres navn at kende. Vi har flere gange talt om, at det er et problem – hvad får de ud af at være her? Med det her tilbud er det anderledes”.

”Det er vigtigt, at forløbet starter godt. At du møder den nye i øjenhøjde, og at du bruger god tid på at gå rundt og vise bygningerne og giver den unge mulighed for at hilse på alle ansatte. Det sender et vigtigt signal til både den nye og til de øvrige om, at det her er en ny medarbejder, som de skal tage godt imod. Modtagelsen og den første dag er helt afgørende.”

”De første uger var jeg meget over ham (den unge i LMI-forløbet, red.). Hvis han trak sig lidt i sociale sammenhænge, forsøgte jeg at få ham med ind i samtalen. I starten talte han i mobil i pauserne, og jeg sagde til ham, at en sidegevinst ved arbejde er, at man ikke skal tale med kæresten, men med kollegaerne. Han satte sig også lidt for sig selv – ikke ved et helt andet bord men typisk yderst ved bordet. Jeg spurgte om han var brandmand og altid klar til udrykning, eller om han ikke kunne komme tættere på os andre. Det grinte vi af og nu går det fint.”

”Det er altid svært at komme som helt ny ind på en arbejdsplads, og det er nok særlig svært for en ung mand som aldrig før har haft et arbejde. Jeg har valgt at være meget åben og direkte og siger hvad jeg bemærker. Det er alt om hvor mange stykker franskbrød det er ok at spise af det fælles brød, hilseregler og andet. Det er svært at blive accepteret, hvis du æder hele franskbrødet fra dine kollegaer.”

3.4 De unges arbejdsudførelse

For at opnå fastansættelse skal de unge i LMI under forløbet tilegnes de faglige kompetencer og den effektivitet, som kræves. I interview er de unge blevet spurgt til deres oplevelse af deres arbejdsudførelse (om de har fået en dækkende oplæring, om de synes arbejdet er nemt eller svært osv.). Tilsvarende er repræsentanter fra virksomhederne blevet spurgt til, hvordan de unge har tilegnet sig kompetencer, ligesom virksomhederne har givet deres vurdering af arbejdsudførelsen.

Alle unge oplever, at de er blevet grundigt oplært i de faglige arbejdsopgaver på virksomheden. De er alle blevet sidemandsoplært af enten leder eller en kollega med stor erfaring. Ingen af de unge oplever, at det har været for svært for dem, og alle oplever - når de spejler sig med deres kollegaer - at de opnår den samme kvalitet i arbejdsudførelsen med samme tempo.

I et enkelt tilfælde oplevede den unge, at arbejdsopgaverne var for ensidige og for lidt fagligt krævende. Virksomheden påpegede omvendt, at den unge var så ustabil, at de var nødt til at have arbejdsopgaver liggende, som kunne løses, når som helst eller slet ikke, fordi de aldrig vidste, om han kom.

CITAT, UNG

”Arbejdet har ikke været svært, og jeg har altid kunnet få hjælp. I de første par uger var det svært med tempoet. Jeg troede aldrig, at jeg kunne nå det samme som andre, men det kan jeg nu.”

CITAT, VIRKSOMHEDSREPRÆSENTANT

”Arbejdet er som sådan ikke krævende og vi kan forholdsvis hurtigt lære den unge, hvordan arbejdet skal udføres. Det er vigtigt, at den ansatte er meget påpasselig med kvaliteten, for den mindste fejl har stor betydning. Vi skal derfor bruge meget tid på kontrol i starten indtil vi er sikre på omhyggeligheden.”

”Jeg tror ikke, at det har været anderledes at oplære ham end andre. Det er klart at jeg bruger lidt mere tid på at tjekke om alt er ok, men han lærer hurtigt og går flittigt til arbejdet. Jeg bruger også meget ros som lokkemiddel, og det virker. Jeg siger, at han skal udføre de opgaver i dag, fordi det er han særlig god til, og så ved jeg at han gør en særlig grundig indsats for at aflevere arbejdet godt udført”.

”Han har fået tæt oplæring af mig, og i dag kan han udføre alle opgaver. Jeg kalder ham også min højre hånd, da han aflaster mig i næsten alle arbejdsopgaver.”

3.5 Coachfunktionen

Alle unge er blevet tilknyttet en coach på virksomheden, som skal varetage brede opgaver i forhold til introduktion på arbejdspladsen, men også hjælpe den unge med rådgivning og støtte i forhold i livssituationen generelt. Coachfunktionen er nærmere beskrevet i statusevalueringen, maj 2020.

I interviews fortalte de unge, at de havde en coach eller kontaktperson. 7 ud af 8 unge sagde også i interview, at de kunne gå til deres coach/kontaktperson med alle problemstillinger i relation til (fortrinsvist) deres arbejde, herunder hvis de fx havde spørgsmål om arbejdstid, ferie, afspadsring el.lign., men også vedrørende alle trivelssspørgsmål på arbejdspladsen.

De fleste unge talte ikke med deres coach om forhold udenfor arbejdslivet- dvs. private forhold. Der var kun én af de unge, som talte med sin coach om forhold som ikke alene handlede om arbejde, men også om familieforhold m.m. Denne unge mødte derudover sin coach udenfor arbejdstid. De boede tæt på hinanden og fulgtes ofte til og fra arbejde, hvor de drøftede mange spørgsmål og forhold med stor værdi for den unges trivsel på arbejdspladsen og i fritiden.

I et andet tilfælde var der en tæt relation mellem den unge og hans coach, fordi de gik alene sammen hver dag. Coachen havde et stort kendskab til den unges hjemlige forhold og talte med den unge herom. Coachen havde en livsbaggrund som på mange måder lå nær den unges, og han brugte egne eksempler og erfaringer som støtte for den unge.

De øvrige 6 unge brugte ikke coachen udover forhold i arbejdslivet. De pegede selv på, at det ikke var nødvendigt, da de havde andre i deres private netværk eller de fik hjælp hos de ansatte i Hedensted Kommune.

Coachene fortalte i interview, at de løbende opfordrede de unge til at komme til dem med alle former for spørgsmål, og de mente, at de stillede sig til rådighed, men at de unge ikke tog imod tilbuddet. Enkelte fremhævede også, at de unge klarede sig fint, hvorfor det også var vigtigt ikke at gøre dem til noget særligt.

CITAT, UNGE

Jeg kan tale med ham (coach; red) om alt. Vi taler om fritidsting og familie, og vi taler om ting på arbejdet. Der er mange ting som jeg ikke kender, og jeg har svært ved sproget, men han kan hjælpe og giver mig også gode råd. Vi har familie, som kender hinanden. Det er en lille by."

"Jeg har altid skullet klare mig selv og passe min lillebror. Det har jeg sgu aldrig tænkt så meget på, men han (coach, red.) og jeg har da talt om hvordan det er. Han taler meget om da han selv var ung og siger også til mig, hvad han synes at jeg skal gøre. Noget af det kan jeg da bruge. Jeg ved, at jeg kan gå til ham, hvis jeg vil."

CITAT, VIRKSOMHEDSREPRÆSENTANTER

”Vi har ikke fået uddannelse som coach, men jeg synes heller ikke, det er nødvendigt. Coach er vel bare at være menneske og hjælpe, når der er brug for det. Vi taler ikke om private forhold, men jeg siger tit, at det er okay at komme til mig, hvis der er private ting jeg kan hjælpe med. Jeg synes, det er for grænseoverskridende at spørge for meget ind til det private, når han ikke selv er åben om det.”

”Alt er gået fint, og det virker virkelig som om han trives. Hvis der var noget, ville vi vel kunne se det på hans trivsel. Han har fortalt, at han har haft depressioner og røget hash, men det er fortid. Jeg synes også det er vigtigt at vi så længe det går godt har et formelt forhold til hinanden. Jeg er jo hans leder, og hvis jeg bliver for meget en socialpædagog så vil jeg måske tale nogle problemer frem, som ikke findes. Jeg tror, det er vigtigt, at han ikke oplever sig som et særligt socialt tilfælde. Han er ansat. Sådan er det.”

3.6 Jobcentrets opfølgning og samarbejde med virksomheder og de unge

De unge fremhæver i interview, at de har et godt forhold til de ansatte i jobcentret i Hedensted Kommune. Enkelte af de unge er desuden opmærksomme på, at de får mere hjælp end hvad der er standard, og at de fx på skæve tider kan ringe til virksomhedskonsulenten og få rådgivning.

Et flertal af de unge fortæller også, at de i tilfælde af behov for rådgivning eller støtte i bredere livsforhold ville søge hjælp hos de ansatte i jobcentret. Det skyldes dels deres gode relation til de ansatte, men også at de gerne vil holde eventuelle private problemer ude af deres arbejdsliv.

Det er vurderingen på baggrund af interviewudsagn, at de unge oplever samarbejdet med jobcentret som godt og dækkende. De unge oplever, at de kan komme til jobcentret og få hjælp, hvis de har behov.

Repræsentanter fra virksomhederne fremhæver samarbejdet med Jobcenter Hedensted som godt eller eksemplarisk. De har en tæt (og for flere en mangeårig) samarbejdsrelation med virksomhedskonsulenten, som de kender godt og som kender virksomhederne godt (deres kultur, behov og krav).

Generelt roser virksomhederne jobcentret, og deres kritik vedrører alene få forhold. I et tilfælde oplever virksomheden, at LMI-projektet er blevet ”oversolgt” og at de har skulle bruge flere ressourcer end forudsat, men at de alligevel er glade for at være med i LMI. I et andet tilfælde oplever virksomheden, at lovgivningen er for ufleksibel og at lederen nogle gange skal bruge tid på sagsbehandlingsopgaver. Også i sidstnævnte tilfælde er lederen dog generelt tilfreds med samarbejdet og med LMI-indsatsen og ville ikke have været foruden.

Virksomhederne og de unge udtrykker, at virksomhedskonsulenten fra jobcentret kommer på et tilstrækkeligt antal besøg, og at besøgsformen er uformel. Virksomhedskonsulenten kommer ikke for tit, så fx de unge føler sig kontrolleret, og virksomhederne føler, at de spilder deres tid. Virksomhedskonsulenten er god til at ringe eller tilfældigt komme på ”interesse”-besøg for at høre om alt er ok og forløber som forudsat. Især under lukningen som følge af Corona-virusen oplever flere virksomheder besøgene som meget positive.

CITAT, UNGE

”De er ok (de ansatte på jobcentret, red). De er søde og vil gerne hjælpe.”

”Jeg vil helt sikker gå til ham (medarbejder fra jobcenter; red.) hvis jeg har spørgsmål eller problemer, som ikke direkte skyldes mit arbejde. Han er god at tale med. Han hjælper. Det er også bedst ikke at rende med alle problemer til arbejdet, da de så tror man er syg, hjemløs eller noget. Det synes jeg ikke rager dem.”

”Det er godt, når han (virksomhedskonsulenten; red.) kommer på besøg. Det er hyggeligt. Vi får en snak om hvordan det går, og han ser hvad jeg laver.”

CITAT, VIRKSOMHEDSREPRÆSENTANTER

”Vi har et utroligt godt samarbejde med jobcentret i Hedensted. Vi samarbejder også med andre jobcentre, men oplever at samarbejdet er bedst med Hedensted. Vi har samarbejdet igennem flere år. Det er tillidsbaseret og jeg ved, at jeg kan stole på dem. Det er vigtigt”.

”Samarbejdet er godt, og det var det også før det her projekt. Det er ikke projektet, som har forbedret samarbejdet, men det er projektet, som har styrket samarbejdet.”

”Jeg synes, at jobcentret kommer forbi, når der er brug for det. Oftest ringer han (virksomhedskonsulenten; red) lige og spørger til, hvordan det går, og om han lige skal kigge forbi. Det er helt uformelt og behageligt.”

3.7 Forventninger til det videre forløb

I tidligere afsnit blev der givet en status på de unges jobsituation ved afslutning på LMI-forløbet. I dette afsnit præsenteres resultater fremkommet gennem interview om de unges forhåbninger og forventninger til fremtiden, samt virksomhedernes vurderinger af de unges jobperspektiver.

For alle unge har LMI-indsatsen bibragt dem klarere udsyn i forhold til deres fremtid. De fortæller selv, at deres liv og fremtidsperspektiver tidligere var mere rodede og uklare, men at de nu enten er blevet afklaret til fleksjob, har fået en arbejdsmarkedstilknytning og perspektiver for deres jobfremtid eller fået uddannelsesønsker.

For de fleste af de unge har det stor betydning, at de med LMI-projektet kom ind på et arbejdsmarked, som altid har været et diffust mål defineret af kommunen, men som nu er blevet virkelighed for dem. De har med LMI oplevet de sociale, faglige og økonomiske fordele, som et arbejdsliv giver, og det har styrket deres motivation for at fastholde deres jobtilknytning.

For to unge har LMI-projektet givet ønsker om uddannelse. I et tilfælde var den unge tilbudt ordinær fuldtidsbeskæftigelse på virksomheden efter LMI-forløbet, men har valgt at satse på en uddannelse. I et andet tilfælde er den unge blevet motiveret til uddannelse på sigt, da den unge gerne vil have en uddannelse indenfor det fagområde, hvor han var ansat i LMI-projektet.

Virksomhedsrepræsentanterne giver i interview udtryk for, at de ser positivt på de unges jobmuligheder. Nogle unge er som forudsat blevet ansat i virksomheden efter LMI, og her vurderer virksomheden, at de unge har gode forudsætninger for at få en langvarig og stabil ansættelse. Virksomhederne giver udtryk for et ønske om en langvarig ansættelse af den unge, da de unge ved afslutning på LMI opfylder de krav, virksomheden har til fastansatte.

CITAT, UNGE

”Før vidste jeg virkelig ikke, hvad jeg ville, og jeg ville ingenting. Jeg har prøvet mange ting, der ikke blev til noget alligevel. Jeg var sikker på, at jeg aldrig fik et arbejde, men det fik jeg altså.”

”For 6 måneder siden var jeg virkelig langt ude. Jeg led af angst og depression, røg masser af hash og drak. Jeg var skæv det meste af tiden for at holde sygdommen væk. Nu har jeg vist, jeg kan have et arbejde, og jeg tør nu starte på uddannelse. Det har jeg tænkt på i mange år.”

CITAT, VIRKSOMHEDSREPRÆSENTANTER

”Vi er med projektet kommet langt, men han har stadig store udfordringer. Både med at klare nogle sociale problemer og med hans bolig. Han skal også fortsat trænes i at komme til tiden og i at komme hver dag. Vi er ikke helt færdige og håber, at vi kan fortsætte noget længere, for han er en god dreng.”

”Han er nu ansat og er faktisk min afløser på rigtig mange måder og områder. Det er en stor hjælp for mig, at han kan løse alle opgaver, og at han er så fleksibel. Hvis alt går godt, vil jeg gerne beholde ham i rigtig lang tid, og jeg vil også gerne have en ny ung i et nyt projektforsøg. Indsatsen har vist mig, at der virkelig er unge, der kan, hvis vi giver dem en god chance.”