

STUDIETUR TIL SKOTLAND

for Rødovre Kommune, Beskæftigelsesudvalget

8. – 10. april 2015

9 deltagere



RESUME

Hvert fjerde år, er der tradition for, at beskæftigelsesudvalget i Rødovre Kommune besøger et andet land, for her at få inspiration og indblik i beskæftigelsesområder og indsatser. For fire år siden gik turen til Holland, og denne gang gik rejsen til Skotland.

Med udgangspunkt og base i Edinburgh, var der arrangeret fem besøg tilrettelagt over tre dage. Første besøg var hos Edinburgh City Chambers, hvor blandt andet møde med lokale politikere og repræsentanter fra beskæftigelsesområdet, gav et godt indblik i både Skotland og Edinburghs opbygning af arbejdsmarked og hovedpunkter i den samlede beskæftigelsesstrategi.

De efterfølgende besøg var med private aktører inden for beskæftigelsesområdet, og selv om missionen for dem alle havde det fælles formål, at bringe ledige i job, hjælpe samfundets svageste og mest udfordrede, samt bidrage til en fælles styrkelse af det skotske samfund. Så var arbejdsmetoderne og visionerne på området forskellige. Og netop denne forskellighed gav stor inspiration for udvalget.

Det kom næppe som en overraskelse, at man i Skotland har mange af de samme udfordringer, som i Danmark med hensyn til ledighed og de mange økonomiske følger, og sociale konsekvenser heraf. Men netop denne genkendelighed og fællestræk med det danske, gjorde de forskellige strategier relevante - og derfor meget inspirerende at få beskrevet forløb, processer og håndtering af de udfordringer vi selv kender. Som f.eks. hos SALUS, der næsten udelukkende arbejdede med deres målgrupper via telefonservice døgnet rundt, eller The Bridging Service, der med skræddersyet forløb tilbyder støtte på en lang række parametre i en ubegrænset tidsperiode.

Spændende er også muligheden for en mere forpligtende kontraktetablering med "anden aktør" som vi oplevede det hos Ingeus, hvilket så småt er ved at blive implementeret i Danmark, men i Skotland har fungeret i en længere periode med tydelige positive resultater. Ligeledes inspirerende var også hele visionen og dedikationen bag SBC, der opfordrer lokale virksomheder og foreninger i et tæt samarbejde om at bekæmpe arbejdsløshed og mangel på uddannelse, specielt hos de unge.

Nedenstående er en kort gennemgang af de besøg og præsentationer vi oplevede i Skotland. Det skal retfærdigvis siges og opfordres, at hvis man vil vide mere om de forskellige organisationer og virksomheder, der lod os få et indblik, så er det bestemt værd, at bruge diverse links til de respektive hjemmesider, de vedhæftede præsentationer eller erhverve det materiale der blev udleveret ved møderne.

Konklusion

Programmet for studieturen indledtes, som før nævnt, med et besøg hos Edinburghs politikere, og det fungerede rigtig godt, både i forhold til hensigten med turen, men også som et logisk udgangspunkt for forståelse af beskæftigelsesområdet i Skotland. Aktørerne i den skotske beskæftigelsesindsats, som vi besøgte efterfølgende, udspringer helt eller delvist fra de politiske beskæftigelsesstrategier og generelle fokus der er på området. På den måde blev tilgangen og metoderne man brugte mere tydelige, da vi havde hørt om missionen og visionerne bag fra politisk side. Selvom politiske motiver, strategier og tiltag ofte ligger bag ethvert initiativ på beskæftigelsesområdet, i Skotland såvel som Danmark, så var det interessant og lærerigt, at få et indblik i hvorledes man i Skotland sammenspiller forskellige områder og forvaltninger. Eksempelvis gik fokus på sundhed, både fysisk og mentalt, hånd i hånd med formål og løsninger hos alle aktørerne, hvilket var helt i tråd med den politiske tankegang. Netop dette var meget synligt hos SBC, der dedikerede store dele af deres program på netop sundhed. Man sigtede på den måde efter harmoni mellem borger, miljø og samfund, i noget der nærmede sig en filosofisk tankegang. Med det in mente, er det også værd at nævne flere tiltag, som søgte at blødgøre situationen for den

ledige (SALUS, The Bridging Service) hvilket viste sig i en mere frivillig baseret tilgang fremfor en myndighed, ofte kontrollerende, som specielt jobcenterne synes at tilhøre (ifølge flere af repræsentanterne). Væk var sanktioner og rådighedsvurderinger, hvilket åbnede målgruppen mere op og bandt dem til programmet. Der er ikke tale om nogen mirakelkur, for hitraten, skønt vurderet succesfuld, lå på 10 % (The Bridging Service) og når SALUS brugte netop telefonen som hovedvejen til de ledige, så skyldes det i høj grad også økonomiske udfordringer.

Med hensyn til økonomien, så beroede det naturligvis i Skotland, som i Danmark, på et sammenspil mellem en effektiv beskæftigelsesindsats og et økonomisk ansvarsfuldt fundament. I Skotland har man lagt en stor del af opgaverne, og dermed pengene, ud i det private marked. En egentlig privatisering er der ikke tale om, da ligesom med sammenfletningen af sundhedsområdet og arbejdsmarked, også her er tale om et tæt samarbejde mellem stat, kommune, det private, samt frivillige organisationer (The Capital City Partnership og specielt The Edinburgh Guarantee). Ydermere er kontraktformatet mellem kommunen (i dette tilfælde Glasgow) og Ingeus bygget op omkring "no cure/no pay" princippet, og måske netop derfor, havde man her vendt tilbage til en mere kontrollerende tilgang, samt mulighed for rådighedsvurdering og mulig sanktionering af den ledige (det er dog vigtigt at lægge mærke til borgergruppen der her arbejdes med). Samme Ingeus kunne også tilbyde et meget spændende produkt/service, hvor en målrettet og konkret forberedelse til et konkret job tilbydes den ledige. Dette resulterer i en mere effektiv start på enhver ansættelse. Udlægningen af opgaver til private aktører betyder samtidigt at de private aktører har opbygget eget netværk af samarbejdende virksomheder, som påtager sig et socialt ansvar.

Sammenklangen af ovenstående, og helhedsindtrykket af turen, kunne være frivillighed kontra sanktioner, eller tryk i et frivilligt forløb - modsat utryk i et myndighedssystem. Ligeledes efterlades man med indtryk af, at man satser meget på det private marked – særligt for ledige med komplekse problemstillinger, og at myndigheden (læs: Jobcentret) udelukkende fungerer som kontrolenhed. Når vi kom til "spørgerunderne" eller dykker ned i materialet, så bliver det tydeligt, at man i Skotland, som i Danmark, har forstået kompleksiteten i beskæftigelsesindsatsen og ved at løsninger findes i et tæt samarbejde med alle aktører, offentlige såvel som private, og ikke mindst frivillige organisationer.

Besøg:

Edinburgh Kommune

St Giles Room

Edinburgh City Chambers

High Street

Fokus: Den Besluttende/koordinerende/tilrettelæggende indsats for rehabilitering og beskæftigelse.

Kontakt: Jim Rafferty, CEO for Capital City Partnership & Ken Shaw, Head of Employability and Skills at City of Edinburgh Council

<http://www.capitalcitypartnership.org/index.php>

<http://www.joinedupforjobs.org.uk/joined-up-for-jobs-directory/city-of-edinburgh-council-employability-skills/>

Edinburgh Kommune fremviste en række lokale beskæftigelsesstrategier og løsninger. Men for Edinburgh kommune, ligesom resten af Skotlands kommuner, er økonomien på beskæftigelsesområdet finansieret via skatter. Dette skattesystem inkluderer på Europæisk (EU) niveau til Storbritannien, Skotland nationalt og ligeledes lokalt/kommunalt niveau. Midlerne fordeles inden for 5 hovedområder, som Arbejde og Pension, Den skotske regering og kommuner, Udvikling af Skotland, Uddannelsessystemet i Skotland, og en Europæisk struktur fond. Ydermere henter man midler fra velgørenhed og landsdækkende lotterier. Samlet danner alle disse fundamentet for hele beskæftigelsesområdet, både hvad angår tiltag på uddannelsesområdet, beskæftigelsesindsatsen og ikke mindst som forsikring for Skotlands ledige borgere. For sidstnævnte gruppe, er der altså ikke tale om forsikring i form af dagpenge, som vi kender det fra Danmark, men mere hvad der bedst kan sammenlignes med vores kontanthjælpssystem.

Præsentationen lå naturligvis med hovedfokus på Edinburgh Kommune, og der var mange interessante tiltag på beskæftigelsesområdet. Edinburgh har knap en halv million indbyggere, heraf 340,000 i den arbejdsdygtige alder (16 – 64) og af disse var ikke mindre en 90 % ansat inden for servicesektoren. Særligt to af byens beskæftigelsestiltag er værd at nævne og se nærmere på.

1. The Capital City Partnership, etableret i 1998 som Edinburghs sociale integrationspartner, og er nu af afgørende vigtighed for byens vurdering og strategi omkring beskæftigelsesegnethed. Dets vigtigste opgaver er at rådgive, støtte og udvikle byens Jobstrategi, og til at styre og forbedre resultaterne fra alle byens lokalt finansierede beskæftigelsestjenester.

Eksempler:

For virksomheder: (ligger meget i tråd med den danske model, som den er tænkt og skrevet i forbindelse med den nye reform omkring det virksomhedsrettede fokus)

”Et tæt samarbejde med arbejdsgiverne er afgørende for at sikre succes for Edinburghs økonomi. Hvis du er en arbejdsgiver i Edinburgh, så finder vi ud af, hvordan vi kan arbejde sammen om at støtte både din virksomhed og byens økonomi.”

Understøttes blandt andet af gratis rekruttering og diverse træningsservices.

For den ledige:

Her tilmelder man sig ”Joined up for Jobs” (samlet/forenet omkring arbejde) som er en række centre spredt over byen under navnet ”Get On” services, og har blandt andet en Hotline, en online tilmelding, en mobil busenhed, opslag over ledige stillinger, samt mulighed for hjælp af erfarent personale.

Ovenstående igen, meget lignende DK og vores funktioner i lokale jobcentre.

Der tilbydes et omfattende katalog af diverse services (158 resultater fremgik ved søgning på hjemmesiden) hvor man tager udgangspunkt i et bestemt segment/type ledig, der synes at blive "guidet" igennem en pipeline bestående af forskelle hovedpunkter/overskrifter.

2. The Edinburgh Guarantee, en sammenslutning/samarbejde mellem det offentlige, den private og frivillige sektor; "Edinburgh Garantien" søger at øge antallet af arbejdspladser, og med særlig fokus på uddannelsesmuligheder for de unge i byen.

"Edinburgh Garantien har den vision, at alle sektorer i byen vil arbejde sammen for at sikre, at alle unge i Edinburgh vil forlade skolen med valget om et job, uddannelse eller efteruddannelse" På nuværende tidspunkt består dette samarbejde af mere end 350 partnere, og målt på alle parametre er sammenslutningen en stor succes.

SALUS

14 Beckford Street

Hamilton, ML3 0TA

Fokus: Rehabiliterings indsatser i sundhedsvæsenet.

SALUS' Return to Work Service - tværfaglige indsatser for borgere med helbredsmæssige/sociale problemer

Kontakt: Patsy Cavanagh og Elaine Little

<http://www.salus.co.uk/Pages/default.aspx>

SALUS er en NHS (National Health Service) baseret partner til Arbejdsmiljøinstituttet, deres services består af blandt andet, sikkerhed på arbejdspladserne, og "tilbagevenden til arbejde-tjenester" på tværs af den offentlige og private sektor. De har leveret en høj kvalitet og omfattende udvalg af tjenester siden 1996. SALUS holder til i det vest centrale Skotland og nordvestlige England. I samarbejde med et netværk af partnerorganisationer leverer SALUS tjenesteydelser i hele Storbritannien. Som en "non-profit" organisation, fungerer de som en social virksomhed, dvs. at alt overskud anvendes til at forbedre NHS tjenester til samfundet.

Nye områder og værktøjer er ved at blive udviklet, og omfatter blandt andet, en online henvisning og rapporteringssystem, adgang til rehabiliteringsstøtte i form af sagsstyring, fysioterapi og ergoterapi og gennemførelse af et "fravær management system" som er telefon baseret.

Besøget hos SALUS var spændende af flere grunde, men særligt bemærkelsesværdigt var deres arbejdsmetoder og redskaber/værktøjer, idet stort set alle deres services blev håndteret via telefon. Denne form for både indgående og udgående hotline stillede store krav til sagsbehandlerne hos SALUS, men havde tydeligt mange fordele, da borgerne ofte følte sig mere trygge og snaksaglige, når ikke der var tale om et personligt møde. Ligeledes var mange af samtalerne udført dagligt og ofte kortvarige, med det formål, at skabe en god dialog og relation mellem medarbejderen og borgeren – man talte venskabeligt om hverdagen og evt. forslag til gøremål. I præsentationen fik vi fortalt flere eksempler på normalt meget svære personsager, der netop ved ovennævnte metode blev til succeshistorier, hvor den ledige langsomt fandt selv værd, tillid og mod til at komme tilbage til eller i arbejde, eller uddannelse. I "spørgerunden" efter præsentationen blev der sammenlignet med en "typisk" personlig samtale i det lokale jobcenter, der ifølge undersøgelser ofte opleves ubehagelig og kontrollerende for den ledige. SALUS mente at, med deres tilgang til området kom de udenom denne

negative oplevelse. Det gav naturligvis stof til eftertanke i forhold til vores danske jobcenter. Det skal dog retfærdigvis siges, at der i et typisk forløb hos SALUS også vil forekomme personligt fremmøde.

SALUS arbejder direkte med store landsdækkende virksomheder, samt både mindre og mellemstore virksomheder, og specielt inden for disse områder:

- Offentlig administration
- Uddannelse Sektoren
- Kemisk Industri
- Stål Produktion
- Produktion
- Elektronik
- Hæren/Forsvaret

Der arbejdes typisk med disse tre grupper:

- Ansatte med risiko for længere periode med fravær
- Langtidssyge
- Ledige der søger tilbage til arbejdsmarked

(ovenstående minder om "Fast Track" servicen som vi har etableret i DK)

The Bridging Service

Jobs & Business Glasgow

Adelphi Centre

12 Commercial Road

Glasgow, G5 0PQ

Fokus: Målrettet borgere med behov for tværfaglig indsats. Projektet arbejder med at få borgere med helbredsmæssige og/eller sociale problemer ud på arbejdsmarkedet.

Kontakt: Lesley Ross, Bridging Service Operations Manager, tlf: +44(0)141 274 3168

<http://www.glasgow.gov.uk/CHttpHandler.ashx?id=7535&p=0>

<http://www.drumchapellife.co.uk/Content/Files/Bridging%20Service%20Presentation.pdf>

The Bridging Service i Glasgow fungerer som en ekstraservice eller tillægsservice for de ledige, der har brug for særlig hjælp tilbage på arbejdsmarked. Her er udelukkende tale om borgere i Glasgow, og i aldersgruppen 16 – 65. For de ledige, der deltager er der tale om en 100 % frivillig deltagelse, dvs. at der ikke er nogen sanktionsmuligheder, såfremt den ledige ikke gennemfører eller passer forløbet. Som vi kender det fra Anden Aktør i DK, er her tale om en privat virksomhed, der udsprang fra behovet om ekstra fokus på de ledige længst væk fra arbejdsmarked. Man fungerer derfor som bindeled (eller som deres navn antyder – brobygger) mellem det offentlige, den ledige og det private erhvervsliv. Deres team består af 24 Rådgivere, hvoraf 6 af disse udelukkende arbejder med misbrugere. Der er uden tvivl tale om en gruppe ledige, der er meget udfordret på en lang række områder, hvilket The Bridging Services succesrate på 10 % vidner om (hvilket ansås for værende højt). Selve servicen for den enkelte borger var unikt eller efter hensigten skræddersyet, derfor var der ingen fast tidshorisont på forløbet, ligesom der heller ikke nødvendigvis skulle rapporteres til jobcentret eller anden lokal myndighed. Til gengæld samarbejdede man med en række offentlige

institutioner, private virksomheder og frivillige organisationer, og der bliver hele tiden brugt mange kræfter på at udbygge netop netværket.

Til forskel fra SALUS er selve forløbet baseret på personlig kontakt. Skønt længden af forløbet er individuelt, er det bygget enkelt op over 4 faser, som omhandler identifikation af borgerens behov, dernæst udarbejdelse af mål på både kort og langt sigt, herefter erkendelse af udfordringer og barrierer, samt løsningsstrategi, og sidst, men ikke mindst en konstant support og løbende opfølgning efter endt forløb.

Ingeus Glasgow

Granite House,
31-33 Stockwell Street,
Glasgow, G1 4RZ

Fokus: "Presentation on our Work Programme delivery and performance".

Kontakt: Grant Thoms MCIPR, Head of Strategy & Policy

<http://www.ingeus.co.uk/>

Ingeus, (Glasgow). Siden starten i Storbritannien i 2002, har Ingeus UK vokset fra et team af tre personer til at blive en førende leverandør af borger-orienterede tjenester, såsom programmer for beskæftigelsesegnethed, færdighedstræning og sundhedsrelateret støtte, der hjælper folk til at nå deres fulde potentiale.

Med et netværk på mere end 80 kontorer og mere end 1.600 medarbejdere, støtter Ingeus folk gennem:

(1) Programmer for beskæftigelsesegnethed, såsom Statens Work Programme (arbejdsprogram), hjælp til langtidsledige folk med henblik på varige arbejdspladser. Siden 2002 har de hjulpet over 215.000 mennesker tilbage til arbejdet. De arbejder med alle britiske virksomheder, fra små virksomheder til store multinationale selskaber, og hjælper dem med at tiltrække og fastholde medarbejdere.

(2) færdigheder og uddannelse, herunder praktikophold, lærlingeuddannelse og pre-beskæftigelse uddannelser. De har støttet mere end 37.000 elever i at opnå kvalifikationer.

(3) sundhedsrelaterede tjenesteydelser leveret af deres team af in-house sundhedspersonale - Ingeus hold er dedikeret til at designe den rette støtte for hver enkelt ledige, for at hjælpe dem videre i arbejde og i livet. De samarbejder med over 100 partnerorganisationer fra det offentlige, private og tredje sektor, der deler engagement i at levere kvalitet med integritet.

Ingeus koncernen har afdelinger i ti lande.

Trods deres størrelse og omfattende dækningsområde, er strategien altid med udgangspunkt i lokalt kendskab, herunder samarbejde med jobcentre, lokale virksomheder, uddannelsesinstitutioner og fonde.

For virksomhederne tilbydes der en ny type rekruttering, idet den ledige trænes/forbedres på jobbet inden ansættelsesstart, således at der kan opnås bedre resultater fra dag 1. Ellers fungerer rekruttering som vi også kender det fra DK, dvs. man står for hele rekrutteringen og præsenterer kun egnede kandidater taget ud fra en omfattende database af motiverede ansøgere.

For den ledige, er der tale om en koncentreret afdækning af jobhistorik, evner og færdigheder og hjælp til blandt andet CV, fokus på styrker og svagheder. (igen tilbydes der hjælp inden for de

områder vi også kender fra DK, hvor der typisk skal arbejdes med den ledige omkring opbygning af selvtillid/selv værd, kommunikationsevner, IT evner, sproglige evner, stress bearbejdning m.m.) Ydermere tilbydes der et omfattende netværk til utallige virksomheder i alle brancher. Udover at have en mere kommerciel tilgang (bannere, reklamer, kataloger m.m.) har Ingeus et meget stort kontorlandskab, der er opbygget som et traditionelt callcenter, og det efterlader et klart indtryk af dynamik. Gruppen af ledige som man typisk arbejder med, er heller ikke nær så udfordret som hos f.eks. SALUS og The Bridging Service - og måske netop derfor har Ingeus, som de eneste vi besøgte, en kontraktform med kommunen, hvor de forpligter sig til at skaffe de ledige i arbejde, men ligeledes også fastholde disse ansættelser. Således dette ikke opfyldes, bortfalder betalingen fra kommunen, der i forvejen falder i rater (ved opstart af forløb hos Ingeus, ved selve jobstarten og efter 3-6 måneders ansættelse). I de tilfælde den ledige blev opsagt indenfor prøveperioden, er Ingeus forpligtet til at finde en ny stilling indenfor 48 timer, ellers bortfalder betalingen.

Scottish Business in the Community

Livingstone House, 1st Floor (East),
43a Discovery Terrace, Heriot-Watt Research Park,
Edinburgh EH14 4AP

Fokus: SBCs Ready for Work programme. SBC er en organisation som samarbejder med det private arbejdsmarked om at få Skotlands mest udsatte grupper af borgere - fx hjemløse og tidligere straffede ud på arbejdsmarkedet.

Kontakt: Karen Davidson, Head of Communications and Development, Tel: +44 (0)131 451 1100

<http://www.sbcscot.com/>

Scottish Business in the Community, er en organisation der tager sig af de særligt udsatte i samfundet, herunder blandt andet hjemløse, misbrugere og tidligere straffede.

Fra deres præsentation og materiale fornemmer man klart et meget dybt lag af social interesse og ansvar. Deres slogan er blandt andet "a call to action" (opråb til handling), og man er meget stolt over, at have Prins Charles som ambassadør.

SBC har med en målrettet indsats integreret sig i det skotske samfund, hvor de ud fra social bekymring vil opfordre virksomheder til et socialt ansvar og vigtigheden heraf. Derfor har SBC dedikeret sig til en række områder, hvor de arbejder for en styrkelse af det skotske samfund. Heriblandt områder som f.eks. klima/miljø, sundhed og arbejdsbalance, uddannelse og udvikling af færdigheder, samt en bredere forståelse for ansvarfuld forretningsførelse og indvirkning heraf i hverdagen, både internt og eksternt. Det beskrives blandt andet på deres hjemmeside med disse tre ord, People, Planet and Profit.

Og listet mere konkret:

Beskæftigelsesegnethed - Skotlands borgere bør have den viden, færdigheder og tillid til kunne tjene til livets ophold som er personligt berigende og støtter et afbalanceret samfund.

Uddannelse - unge skal have mulighed via vejledning, erhvervs erfaring og forretningsprocesser til at udvikle en berigende og nyttige karriere.

Sundhed - sundhed og trivsel bliver forbedret, ved at være en aktiv borger, der deltager fuldt ud i sit lokalsamfund.

Miljø - at bo og arbejde i et bedre miljø - gør os alle bedre stillet.

Forretningsudvikling - bæredygtig forretningspraksis giver mulighed for større holdbarhed og rentabilitet.