

Virksomhedsrevalidering som vendepunkt

***En kvalitativ undersøgelse blandt deltagere
i virksomhedsrevalidering***

***Ivan Harsløf, Sanne Nissen Møller
& Anders Ellegaard Hansen***

*Arbejdsmarkedets rummelighed
Arbejdsrapport 15:2002*



Arbejdsrapport
Socialforskningsinstituttet
The Danish National Institute of Social Research

Virksomhedsrevalidering som vendepunkt

***En kvalitativ undersøgelse blandt deltagere
i virksomhedsrevalidering***

***Ivan Harsløf, Sanne Nissen Møller
& Anders Ellegaard Hansen***

***Arbejdsmarkedets rummelighed
Arbejdsrapport 15:2002***

Socialforskningsinstituttets arbejdsrapporter indeholder foreløbige resultater af undersøgelser og forarbejder til artikler eller rapporter. Arbejdsrapporter udgives i et begrænset oplag som grundlag for en faglig diskussion, der indgår som led i forskningsprocessen. Læseren bør derfor være opmærksom på, at resultater og fortolkninger i den færdige rapport eller artikel vil kunne afvige fra arbejdsrapporten. Arbejdsrapporter er ikke omfattet af de procedurer for kvalitetssikring og redigering, som gælder for instituttets forskningsrapporter.

Virksomhedsrevalidering som vendepunkt

***En kvalitativ undersøgelse blandt deltagere
i virksomhedsrevalidering***

***Ivan Harsløf, Sanne Nissen Møller
& Anders Ellegaard Hansen***

***Arbejdsmarkedets rummelighed
Arbejdsrapport 15:2002***

Socialforskningsinstituttets arbejdsrapporter indeholder foreløbige resultater af undersøgelser og forarbejder til artikler eller rapporter. Arbejdsrapporter udgives i et begrænset oplag som grundlag for en faglig diskussion, der indgår som led i forskningsprocessen. Læseren bør derfor være opmærksom på, at resultater og fortolkninger i den færdige rapport eller artikel vil kunne afvige fra arbejdsrapporten. Arbejdsrapporter er ikke omfattet af de procedurer for kvalitetssikring og redigering, som gælder for instituttets forskningsrapporter.

Om undersøgelsen

Socialforskningsinstituttet gennemfører i perioden fra slutningen af år 2000 til slutningen af år 2002 en evaluering af det socialministerielle projekt ”Virksomhedsrevalidering som vejen (tilbage) til arbejdsmarkedet”. I dette arbejdsrapport søges belyst, i hvilket omfang revalidenderne mener, at projektet har bragt dem nærmere arbejdsmarkedet, og i den forbindelse hvilke processer og mekanismer, der har virket hæmmende henholdsvis fremmende på denne integration i forbindelse med virksomhedsrevalideringen. Arbejdsrapportens data er indsamlet gennem kvalitative interview med revalidender fra seks udvalgte projekter.

Projektet er finansieret af Beskæftigelsesministeriet tidligere Socialministeriet og Socialforskningsinstituttet.

Undersøgelsen er gennemført i Forskningsgruppen om arbejdsmarkedets rummelighed. Arbejdsrapportet er udarbejdet af forskningsassistenterne cand.scient.soc. Ivan Harsløf, cand.scient.anth. Sanne Nissen Møller og studentermedhjælp stud.scient.soc. Anders Ellegaard Hansen.

Tegnforklaring:

[] anvendes ved forklarende indskud i citater.

[...] anvendes ved forkortelse af citater.

< > anvendes hvor ord er skiftet ud i citater eller eksempler af hensyn til

Anonymisering:

Navnene på de personer som er interviewet til denne undersøgelse er udskiftet med pseudonymer. Desuden er let genkendelige træk ved interviewpersonernes beretninger ændret under udarbejdelsen af arbejds papiret.

Om undersøgelsen	1
Indhold	
1. Formål og sammenfatning	4
1.1. <i>Formål</i>	4
1.2. <i>Målgruppebeskrivelse</i>	6
1.3. <i>Sammenfatning</i>	7
2. Metode	14
2.1. <i>Udvælgelse af projekter og interviewpersoner</i>	14
2.2. <i>Interviewproces</i>	16
2.3. <i>Bearbejdning</i>	19
2.4. <i>Analysestrategi</i>	20
3. Teoretisk analyseramme	22
3.1. <i>Analyseniveauer</i>	22
3.2. <i>Sammenhængen mellem niveauerne</i>	25
4. Målgrupper: beskrivelse af de interviewede.....	30
5. Indslusning	36
5.1. <i>Visitation</i>	36
5.2. <i>Visitationens informative sigte</i>	38
5.3. <i>Motivation og frivillighed</i>	40
5.4. <i>Brugerstyret tilgang/aktiv inddragelse</i>	41
5.5. <i>Ydelser og økonomi før, under og efter virksomhedsrevalideringsforløbet</i>	44
6. Forberedelser forud for revalideringsopholdet på virksomheden.....	46
6.1. <i>Kapacitetstests og ressourceprofiler</i>	46
6.2. <i>Revalidendernes oplevelse af at arbejde med at udvikle bløde kompetencer</i>	48
6.3. <i>Undervisning i rettigheder og pligter</i>	50
6.4. <i>Virksomhedskontakten</i>	52
6.5. <i>Sociale netværk blandt deltagerne</i>	53
7. Mødet med virksomheden	56
7.1. <i>Projektets opfølgning under opholdet på virksomheden</i>	56
7.2. <i>Mellem det sociale system og arbejdsmarkedet</i>	58
7.3. <i>Revalidender med anden etnisk baggrund end dansk</i>	60
7.4. <i>Revalidendernes oplevelse af virksomhedernes rummelighed</i>	63
7.5. <i>Når virksomheden skal vurdere revalidendens kvalifikationer</i>	65
8. Efter virksomhedsrevalideringen.....	68
8.1. <i>Virksomhedsrevalideringen som rekrutteringskanal til arbejdsmarkedet</i>	69
8.2. <i>Usikkerhed kan institutionalisere klientrollen</i>	72
8.3. <i>Virksomhedernes kendskab til det rummelige arbejdsmarkeds muligheder</i>	74
9. Erfaringer fra arbejdslivet	76
Litteratur	80
Appendiks 1: Oversigt over de 23 personer interviewet til denne undersøgelse	82
Appendiks 2: Oversigt over 'tegn' på vellykket indsats (operationelle indikatorer) i virksomhedsrevalideringens forskellige faser.....	84
Arbejdsrapporter publiceret af Socialforskningsinstituttet	88

1. Formål og sammenfatning

1.1. Formål

Denne interviewundersøgelse har som formål at belyse, hvordan en række forskellige grupper med nedsat arbejdsevne søges integreret på arbejdsmarkedet gennem konkrete virksomhedsrevalideringsprojekter. Undersøgelsen indgår som led i evalueringen af ”Projekt Virksomhedsrevalidering som vejen (tilbage) til arbejdsmarkedet” (herefter blot ”Projekt virksomhedsrevalidering”). Der indgår både projekter, som sigter mod integration, og projekter som sigter mod fastholdelse på arbejdsmarkedet. Det er valgt i denne interviewundersøgelse udelukkende at belyse integrationsdelen. Dette valg er truffet på baggrund af, at majoriteten af de involverede projekter arbejder med integration. Dette emne er i sig selv meget omfattende. Blandt andet griber projekterne integrationsarbejdet forskelligt an, ligesom målgrupperne, man arbejder med i forhold til integration, er meget varierende fra projekt til projekt. Målet med interviewundersøgelsen er ikke at evaluere de specifikke teknikker og metoder, som de enkelte projekter anvender over for deres specifikke målgrupper. Målet er derimod at finde tværgående problemstillinger og måder at imødegå disse i forhold til at integrere personer med nedsat arbejdsevne på arbejdsmarkedet.

Grundtanken med at involvere virksomheder i revalideringsprocessen er, at rigtige arbejdspladser (med de produktionslogikker og den arbejdskultur som hersker her) og ikke mindst rigtige arbejdsgivere, kolleger, tillidsmænd mv. bidrager positivt til menneskers udvikling og chancer i forhold til arbejdsmarkedet. Målsætningerne med virksomhedsrevalidering og metodeudviklingen, som finder sted inden for dette felt, er mange, blandt andre:

- At styrke revalidendernes sociale netværk
- At styrke revalidendernes retlige position (primært gennem information)
- At styrke revalidendernes muligheder for at tage ansvar for deres eget sagsforløb
- At ’åbne’ arbejdspladserne op for personer med nedsat arbejdsevne
- At ’åbne’ for nye rekrutteringskanaler til arbejdsmarkedet for personer som har ringe adgang til de eksisterende kanaler

Gennem kvalitative interview med 23 personer udvalgt fra seks forskellige virksomhedsrevalideringsprojekter, er det formålet med dette arbejdsrapport at bidrage til evalueringen af, hvorvidt man har opnået disse sammenhængende målsætninger. Mere præcist er det ønsket at belyse, hvad der har befordret integrationsprocessen, og hvad der har hæmmet denne proces i de enkelte sager for herigennem pege på mulige mønstre. Undersøgelsen forsøger at række ud over de forskellige konkrete tiltag, som er iværksat på

de enkelte projekter, ved at belyse alle de forhold, som de interviewede peger på som værende af betydning for deres vej ind på arbejdsmarkedet.

Et væsentligt punkt i dette studie er forsøget på at finde de afgørende *vendepunkter* i de enkelte virksomhedsrevalideringssager. Hvad er det for processer, som eventuelt har formået at vende et negativt udviklingsforløb til et positivt? Og omvendt: hvad har eventuelt betydet tilbageslag i integrationsprocessen? Hvad har haft betydning for revalidendernes beslutning om konkrete erhvervsmaal? Hvad har gjort, at deres syn på arbejdsmarkedet som et tilgængeligt felt er blevet ændret? Og hvordan kan projekternes indsats relateres til sådanne udviklinger i de enkelte sagsforløb?

Undersøgelsen forsøger at anvende en metode, som så vidt muligt er egnet til at identificere sådanne vendepunkter. I sig selv er en kvalitativ interviewtilgang godt egnet til at opnå en detaljeret og dermed nuanceret forståelse af komplekse problemstillinger, blandt andet fordi man kommer tæt på de specifikke lokale kontekster, som ofte er af afgørende betydning. I selve struktureringen af interviewene har vi ligeledes forsøgt at anvende en strategi, som i videst mulig omfang lægger op til, at det bliver den interviewede selv, som udpeger de væsentlige kausale relationer. Vi har valgt at fravælge det mere traditionelle tidslinjedesign, hvor interviewerens kronologisk gennemgår den interviewedes biografi sammen med denne. I stedet har interviewene taget udgangspunkt i den interviewedes aktuelle situation, dvs. den igangværende virksomhedsrevalideringsproces. Intervieweren har i første omgang overladt det til den interviewede selv at tage initiativet til at udpege tidligere hændelser, oplevelser eller baggrundsforhold, som er relevante for den aktuelle situation. Først senere i interviewet spørger interviewerens mere systematisk ind til baggrundsforhold og diskuterer på den baggrund med den interviewede, hvad som synes at spille særligt ind i forhold til den igangværende integrationsproces. Som det altid bør understreges i forhold til kvalitative undersøgelser, lader de resultater fra undersøgelsen, som præsenteres i det følgende, sig ikke generalisere ud over de 23 konkrete sager. Men i det omfang virksomhedsrevalideringssagerne er blevet 'korrekt' gengivet til og forstået og fortolket af os, peger vores resultater på, hvordan de *kan* forløbe og opleves. De mønstre i interviewmaterialet, som vi vil fremhæve på baggrund af vores analyser, er i udgangspunktet *hypoteser*, som praksis og videre forskning kan tage afsæt i.

Den teoretiske analyseramme, som vi arbejder ud fra, forsøger at sammentænke flere kontekstuelle niveauer til forståelsen af de enkelte sager. Udgangspunktet er her, at virksomhedsrevalideringsproblemstillingen i første og sidste instans er *relationel* frem for *individuel*. Selvom det revalideringsbetingende problem i sagens natur er revalidendens individuelle problem, forstår vi dennes chancer for at blive integreret på arbejdsmarkedet i sammenhæng med en række faktorer, som kan siges at være uden for den enkelte revalidends umiddelbare indflydelse. Det lokale arbejdsmarkeds udbud af ledige

stillinger (evt. på særlige vilkår) af relevans for målgruppernes faglige profil er selvsagt af overordentlig stor betydning. Måden, hvorpå virksomhedsrevalideringsindsatsen implementeres og 'iscenesættes' lokalt og regionalt, spiller selvsagt også ind. Her må projekternes inddragelse af kollegaer, kontaktpersoner og tillidsmænd antages at have væsentlig betydning. Man må også have forventning om, at bredt iværksatte initiativer i form af konkret lovgivning, økonomisk styring, men også forsøgene på at påvirke den offentlige diskurs, særligt gennem kampagnen om det rummelige arbejdsmarked, er væsentlige grundvilkår i forhold til de enkelte sager. På baggrund af denne kontekstforståelse går teori afsnittet videre ved at diskutere relationerne mellem de forskellige niveauer. Det drøftes, hvordan roller og rolleforventninger knyttet til revalideringens arena kan kobles sammen med de positioner, som lovgivning, lokal implementering mv. tildeler de forskellige handlende aktører.

1.2. Målgruppebeskrivelse

To hovedgrupper af revaliderende tegner sig, når man ser på forskellige baggrundsforhold i interviewmaterialet. Disse hovedgrupper er sammenfaldende med de to væsentligste klientgrupper i forhold til revalidering, nemlig på den ene side langvarige sygedagpengemodtagere og på den anden side langvarige kontanthjælpsmodtagere (med disse termer refereres til den ydelse, man modtog før revalideringens iværksættelse). De baggrundsforhold, vi har set på, indikerer, at sygedagpengemodtagerne kommer fra et mere ressourcestærkt samfundslag end kontanthjælpsmodtagerne. Man kan på den baggrund kort sammenfatte det karakteristiske ved disse to hovedgrupper sammenlignet med hinanden. Sygedagpengemodtagerne synes at have relativt let ved at mestre revalideringsprocessen. De er gennemgående motiverede, aktive, gode til at 'forhandle' med det offentlige system, gode til at opsøge information, skabe netværk og til at drage nytte af projekternes tilbud. Til gengæld er deres chancer på arbejdsmarkedet i høj grad udfordret af deres ofte omfattende fysiske og/eller psykiske lidelser. De er derfor meget afhængige af, at der bliver skabt stillinger på særlige vilkår til dem på arbejdsmarkedet. Kontanthjælpsmodtagerne har omvendt relativt vanskeligere ved at mestre selve revalideringsprocessen. Deres ofte sammensatte sociale problemer, eventuelt kombineret med mindre fysiske og psykiske problemer virker i højere grad som en hæmsko for deres muligheder for at få udbytte af revalideringsprocessen. Desuden synes motivationen for at deltage at være lavere. Ikke i den forstand, at man tilkendegiver, at man ikke ønsker at komme i arbejde, men i den forstand, at man har dårlige erfaringer med det sociale systems beskæftigelsestiltag. Deres chancer på arbejdsmarkedet, dersom de gennemfører virksomhedsrevalideringen, forekommer til gengæld at være bedre end sygedagpengemodtagernes i interviewmaterialet. Dette alene af den grund at de gennemgående vurderer, at de kan arbejde fuld tid og i ordinære stillinger. Bag disse grove overkategorier gemmer der sig selvsagt undergrupper, som delvist falder uden for disse generaliseringer. Undergruppen af kontanthjælpsmodtagere med anden etnisk baggrund end dansk (af hvem vi har interviewet seks til denne undersøgelse) synes at have en anden profil

end de øvrige kontanthjælpsmodtagere. Særlige problemer for denne gruppe er ringe dansk kundskaber, beskedent kendskab til arbejdsmarkedet og et dårligt netværk, som ikke er adgangsgivende til arbejdsmarkedets uformelle rekrutteringskanaler. Denne gruppe synes også at have vanskeligt ved til fulde at drage nytte af uddannelses- og erhvervsbaggrund fra hjemlandet enten på grund af manglende relevans eller manglende anerkendelse på det danske arbejdsmarked.

1.3. Sammenfatning

I det følgende sammenfattes resultaterne af vores analyser, som er disponeret i forhold til faserne i et stiliseret virksomhedsrevalideringsforløb.

Visitationsprocessen

Indslusningsfasen handler i første omgang om at få den enkelte person visiteret til det rette forløb. Dette forløb kan i sig selv betragtes som en visitationsproces, idet det her tidligt afklares om revalidering er den rette foranstaltning. Et centralt punkt for visitationsprocessen er den enkeltes motivation for at deltage i det pågældende projekt. I forbindelse med de pågældende projekter vægtes visitationsprocessens informative aspekt desuden højt med sigte på en mere brugerstyret tilgang. Særligt ved visitationssamtalen, men også gennem udarbejdelsen af forskellige informationspjecer og afholdelsen af fælles informationsmøder sigter projekterne mod at deltagerne får klar information om indholdet i revalideringstilbudene.

I forbindelse med motivationsaspektet lægger samtlige af de projekter, hvorfra vi har rekrutteret interviewpersoner til denne undersøgelse, vægt på, at deltagelse skal ske på frivillig basis. Der lægges vægt på frivilligheden dels for at sikre at deltagerne er motiverede, dels ud fra en antagelse om, at dette er en forudsætning for en mere brugerstyret tilgang. Flere af interviewpersonerne blandt de langvarige kontanthjælpsmodtagere oplever imidlertid ikke, at der er tale om noget reelt valg, men oplevede det som, hvad en interviewperson karakteriserer som ”frivillig tvang”, fordi de forstod alternativet til at deltage i projektforløbet som forbundet med ringere økonomisk støtte eller eventuelt ophør heraf. Denne oplevelse af reelt ikke at have noget valg betød, at de pågældende revaliderer ikke betragtede sig selv som havende egentlig medbestemmelse i visitationsfasen. For sygedagpengemodtagerne er der desuden eksempler på, at udsigten til at skulle overgå til den lavere og behovsprøvede kontanthjælp lægger et pres på folk. Dette kan betyde, at de tager initiativer, som bringer dem tættere på arbejdsmarkedet, men interviewpersoner peger også på, at et sådant pres kan være nedbrydende.

Endvidere peger interviewmaterialet på en anden problematik, der relaterer sig til spørgsmålet vedrørende frivillig deltagelse. Flere interviewpersoner beretter således, at mange af de øvrige projektdeltagere ikke havde den rette motivation, men deltog i projektet, fordi de af deres sagsbehandler havde fået besked på, at de skulle deltage. Dette

kan dels have betydning for den enkelte revalidends udbytte af forløbet, dels påvirke den generelle stemning på holdene, således at de deltagere, som reelt ønsker at komme videre, ikke får det optimale ud af forløbet.

Med hensyn til aspektet vedrørende den brugerstyrede tilgang fremhæves det, at flere revalidender som en motiverende faktor, at de blev tilstrækkeligt informeret om det forstående forløb. Dette betød at det forstående forløb kom til at fremstå meningsfuldt og målrettet. Imidlertid syntes nogle af interviewpersonerne at have haft svært ved at håndtere den pågældende information. Det drejer sig blandt andet om interviewpersoner med en anden etnisk baggrund end dansk, for hvem den sproglige barriere er et stort problem. Mere generelt er det de meget ressourcetsvage revalidender, der har befundet sig lang tid i det sociale system, som har fået mindst udbytte af den indledende information om projektets indhold. Denne gruppe af revalidender har ofte en dyb mistro til det offentlige system og føler sig typisk som en kasterbold mellem de forskellige instanser. Flere projekter, der arbejder med denne målgruppe, har dog tilsyneladende haft held med at skabe en mere enstrenget tilgang til sagsbehandlingen, hvor projektlederen støtter den enkelte i mødet med det sociale systems forskellige instanser. For de svageste revalidender har denne oplevelse af at have en støtte skabt en større tillid til revalideringssystemet og i den henseende tilsyneladende styrket deres udbytte heraf.

Forberedende kurser mv. forud for virksomhedsopholdet

På en række af projekterne indeholder projektforløbet et kortere eller længerevarende kursus, der sigter mod at planlægge og forberede revalidenden på mødet med den virksomhed, hvor praktik, jobtræning eller lignende skal foregå, og på mødet med arbejdsmarkedet generelt. Interviewpersonerne fra denne undersøgelse, som har deltaget i korterevarende kurser har generelt en mere positiv oplevelse af disse end dem, som har deltaget i de længerevarende kurser. Interviewene er som kvalitativt materiale ikke egnede til at konkludere entydigt på dette, men på baggrund af de interviewedes udsagn kan man danne visse hypoteser. Med hensyn til de længerevarende forløb giver flere revalidender udtryk for, at kursuset var dårligt struktureret. I den henseende havde forløbet for mange interviewpersoner en demotiverende effekt. Omvendt synes de korterevarende kursusforløb at have forekommet deltagerne mere intensive og målrettede. Man kan på baggrund af disse indtryk sige, at projekter, som ønsker at afholde længerevarende forløb, bør udvikle metoder til at give disse forløb en struktur, som forekommer deltagerne at være meningsfuld – sådan at det bliver klart, at der er et formål med de mange forskelligartede aktiviteter i kursusperioden.

En af de ting, som en række af projekterne arbejder med, er ressourceprofiler. Sigtet hermed er i første omgang at skabe en afklaring af revalidendernes ressourcer og ønsker med henblik på at kunne indtræde på arbejdsmarkedet. På samtlige projekter fokuserer man som udgangspunkt på revalidendernes ressourcer i stedet for deres begrænsninger.

Det er slående, at mange af de interviewede i høj grad har overtaget den 'positive tankegang', som ligger til grund for denne forskydning af fokus. Dette forekommer at være et klart resultat af projekternes indsats. Flere interviewpersoner giver udtryk for, at dette har styrket dem i troen på, at arbejdsmarkedet er et tilgængeligt felt. Ressourceprofilerne har desuden en afklarende funktion, hvilket af flere revalidender fremhæves som befriende, idet en del af den uvished, mange revalidender oplever med henblik på deres videre arbejdslivsforløb, elimineres.

Et andet aspekt, der arbejdes med på en række projekter, er at udvikle revalidendernes såkaldte bløde kompetencer forud for virksomhedsopholdet. Hermed menes, at man arbejder med revalidendens personlige udvikling for herigennem at ruste revalidenden til mødet med det ordinære arbejdsmarked. Denne oprustning sker dels med henblik på rekrutteringsfasen, dels med henblik på den daglige rutine og adfærd på en arbejdsplads. Arbejdet med bløde kompetencer finder typisk sted på de projekter, der har langvarige kontanthjælpsmodtagere som målgruppe. Netop denne gruppe synes imidlertid at have en vis skepsis i forhold til denne form for undervisning, der af flere karakteriseres enten som spild af tid eller ligefrem intimiderende. Enkelte blandt gruppen af langvarige kontanthjælpsmodtagere er dog meget godt tilfredse og mener, at de har fået udbytte af denne del af projektet. Arbejdet med bløde kompetencer modtages generelt mere positivt af de interviewpersoner, der tidligere har været tilknyttet arbejdsmarkedet. Dette kan hænge sammen med den rolle, som klienter, særligt langvarige kontanthjælpsmodtagere, indtager og oplever at indtage, og som gør dem mere sårbare og på vagt over for en eventuel nedværdigende behandling.

På de fleste projekter undervises der i rettigheder og pligter for herigennem at styrke revalidendens position. Typisk sigter denne undervisning mod at anskueliggøre revalidendens rettigheder og pligter med henblik på en eventuel fremtidig indtræden på arbejdsmarkedet. Flere interviewpersoner finder imidlertid denne information vedrørende eksempelvis fagforeninger og a-kasser lidet relevant i forhold til deres nuværende situation. Eftersom en sådan information må antages at være af betydning for de pågældendes integration på arbejdsmarkedet, synes der altså her at være behov for en styrket indsats fra projekternes side for at gøre relevansen af informationen klart for deltagerne. På et enkelt projekt er målet med undervisningen i rettigheder og pligter særligt at styrke revalidenderne i mødet med systemet. Hos de adspurgte interviewpersoner fra det pågældende projekt fremhæves dette som meget positivt. De giver udtryk for, at de oplever, at relationen til det offentlige system er blevet mere ligeværdig.

En fjerde metodisk strategi, der anvendes på en række projekter, er netværksdannelse blandt deltagerne. Ideen er, at netværket skal danne et forum, hvor revalidenderne får mulighed for at udveksle erfaringer og hjælpe eller få hjælp af hinanden. I den henseende skal netværket skabe et alternativ til det sociale system. I netværket kan revaliden-

derne støtte hinanden ved at indgå i mere ligeværdige relationer. På et af de projekter, hvor målgruppen er langtidssygemeldte, synes netværksgrupperne at have været særdeles velfungerende. Interviewmaterialet herfra er mættet med referencer til, hvordan deltagerne har hjulpet hinanden i forskellige henseender, og hvordan netværket har skabt baggrund for kollektiv lokalpolitisk handlen. Dette aspekt synes at have været medvirkende til at skabe et vendepunkt i flere af deltagerens udvikling. Projekter, der arbejder med langvarige kontanthjælpsmodtagere, har tilsyneladende haft sværest ved at få netværksgrupperne til at fungere. Blandt andet synes fremmødet ved de arrangerede fællesaktiviteter - ifølge de interviewede - at have været ringe. Der kan umiddelbart gives to forklaringer herpå. For det første er sidstnævnte målgruppe i mange henseender, som det er fremgået af vores målgruppebeskrivelse, langt svagere end modtagerne af sygedagpe. Derfor er det overskud, det kræver at etablere et socialt netværk, ikke til stede i samme grad som hos de langtidssygemeldte. For det andet spiller den grundlæggende stemning på holdene en afgørende rolle. I den henseende synes de projekter, der retter sig mod langtidssygemeldte, at have været bedre til eller haft lettere ved at visitere motiverede personer til projekterne eller at motivere deltagerne i løbet af det indledende kursus. Interviewpersonernes udtalelser peger i denne henseende endnu engang på vigtigheden af, at revalidenderne er motiverede for at deltage i projekterne ikke kun med henblik på den enkeltes udbytte, men også med henblik på den generelle holdstemning. Denne påvirkes tilsyneladende i negativ retning, hvis for mange revalidender mangler den rette motivation.

Virksomhedsophold

På en række projekter er udgangspunktet, at deltagerne selv skal etablere kontakten til de virksomheder, de ønsker at gennemføre praktik, arbejdsprøvning eller -træning hos. Dette synes at have en gunstig effekt, fordi revalidenden oplever selv at tage ansvaret for det videre forløb. Flere interviewede tilkendegiver at have overvundet personlige grænser i denne proces og fået positive oplevelser heraf. Selve virksomhedsopholdet opleves ligeledes meget positivt og rykker for manges vedkommende ved selvopfattelsen samt oplevelsen af sig selv som ressource. Flere interviewpersoner giver i den henseende udtryk for, at virksomhedsopholdet viste dem, at de var i stand til at varetage en jobfunktion, hvilket de inden projektforløbet havde mistet troen på.

Imidlertid giver flere revalidender udtryk for en følelse af at stå mellem to sfærer. Baggrunden for denne følelse er, at de befinder sig i en mellemposition mellem det offentlige system og arbejdsmarkedet. De er således stadigvæk tilknyttet det sociale system og kan eksempelvis ikke være medlem af en a-kasse, ligesom tillidsmanden ikke er "deres mand", som enkelte udtrykker det. På den anden side føler de, at de indgår på det ordinære arbejdsmarked på lige vilkår med deres kollegaer i den forstand, at deres arbejdsindsats er den samme. Dette opleves dels som et problem med henblik på integrationen i arbejdsfællesskabet, dels som et rent praktisk problem. Eksempelvis er det ikke muligt

at optjene timer til a-kasse, hvorfor deres sikkerhedsnet i tilfælde af afskedigelse er svagere.

Revalidendernes oplevelse af at stå mellem to sfærer peger desuden på en central problematik, der relaterer sig til kommunens opfølgning i forbindelse med revalidendernes ophold på virksomheden. Som udgangspunkt må hensigten være, at kommunen spiller en tilbagetrukket rolle under virksomhedsopholdet, idet målet med virksomhedsrevalideringen er, at revalidenden skal bevæge sig væk fra det sociale system mod det ordinære arbejdsmarked. Imidlertid har nogle revalidender så massive og sammensatte sociale problemer, at det er nødvendigt med en meget intens opfølgning og støtte hele forløbet igennem. Dette er nødvendigt for hele tiden at holde revalidenden fast på de mål vedkommende har sat sig, men også for at fastholde virksomhederne på de indgåede aftaler. Kommunens opfølgning risikerer således, hvis den er for intens at få karakter af overvågning (som enkelte langvarige kontanthjælpsmodtagere ser det), hvilket modarbejder målsætningen om, at revalidenden skal bevæge sig væk fra det sociale system. Omvendt risikerer revalideringsforløbet at løbe af sporet, og det er vel for så vidt den største fare, hvis ikke den fornødne opfølgning er til stede.

På nogle af de projekter, der indgår i undersøgelsen, er der tale om forrevalidering. Når denne fase er ovre kan kommunen eventuelt tage over med en videre indsats i egentlig revalideringsregi. Ved forrevalidering er sigtet med virksomhedsopholdet blandt andet en afklaring af arbejdsevnen. En væsentlig pointe ved at inddrage virksomhederne aktivt i vurderingen af revalidendernes kvalifikationer er, at man på virksomhederne har en større ekspertise i forhold til at vurdere folk i forhold til de krav, som de selv og arbejdsmarkedet generelt stiller.

Interviewmaterialet peger dog også på nogle problematiske aspekter ved at uddelegere dette arbejde til virksomhederne. Dels kan virksomheden have en uvilje mod for meget papirarbejde eller særlige bevæggrunde for at vurdere revalidendens arbejdsevne ringere end den egentligt er. En interviewperson mener for eksempel, at virksomheden havde behov for en undskyldning for ikke at transformere det midlertidige ophold til en permanent ansættelse. Dels kan en virksomheds negative vurdering af revalidendens arbejdsevne opleves som et stort nederlag.

Efter virksomhedsrevalideringen

Langt de fleste interviewpersoner havde på interviewtidspunktet endnu ikke afsluttet projektforløbet, men befandt sig stadigvæk i arbejdsprøvnings/-træningsfasen. Med henblik på hvad der fremover skulle ske, er det imidlertid interessant, at de fleste interviewpersoner gav udtryk for et stærkt ønske om at blive på den pågældende virksomhed. Mulighederne herfor synes i en række tilfælde ganske gode, da flere interviewpersoner havde fået tilsagn om, at en permanent stilling kunne komme på tale. Særligt in-

den for det offentlige er denne mulighed dog sjældnere til stede. De berørte interviewpersoner oplevede dette meget frustrerende, fordi udsigten til selv at skulle ud og søge arbejde fortsat fremstod som en meget stor barriere. På et projekt, hvor man har arbejdet systematisk med at identificere ressourcer og på den baggrund har udarbejdet flere alternative handlingsplaner, har man dog tilsyneladende formået at bibringe deltagerne en høj grad af selvtillid, også selvom flere herfra netop søger mod offentlige stillinger på særlige vilkår.

Ser man på udtalelserne fra en mindre gruppe af interviewpersoner, som på interviewtidspunktet havde tilendebragt projektførelsen, tegner der sig et lidt anderledes billede. De pågældende tilkendegiver, at de enten har søgt eller går med planer om at søge arbejde på egen hånd. Samtidigt peger de imidlertid på en række problemer i forbindelse med udslusningsfasen. Dels oplever interviewpersonerne, at der mangler en kontinuitet med henblik på udslusningen og efterlyser en bedre opfølgning fra kommunen, idet frustrationen og håbløsheden fra før projektførelsen meget hurtigt vender tilbage, hvis de ikke opnår en permanent beskæftigelse. Dels føler flere af interviewpersonerne en markant usikkerhed om, hvad der nu skal ske, da de er fanget i en situation, hvor strukturelle barrierer på arbejdsmarkedet eller i det sociale system gør, at de reelt ikke er herre over egen situation, fordi der mangler en afklaring i deres sag. Som udgangspunkt er det naturligvis værd at bemærke, at revalideringen indeholder et afklarende element, hvorfor den usikkerhed næppe kan elimineres fuldstændigt. Men usikkerheden går også på manglende information og afklaring om, hvornår den endelige afklaring vedrørende eksempelvis fastansættelse foreligger.

2. Metode

I dette kapitel beskrives baggrunden for og metoden til udvælgelsen af interviewpersoner. Herefter beskrives den strategi, som blev anvendt i interviewprocessen, med henblik på at afdække årsags-virkningsrelationer i de enkelte revalideringssager. Desuden gennemgås selve interviewguiden. Kapitlet går videre ved at opregne de *operationelle indikatorer*, som vi har valgt at fokusere på i indkredsningen af virksomhedsrevalideringsprojekternes indvirkning på deltagernes integration på arbejdsmarkedet.

2.1. Udvalgelse af projekter og interviewpersoner

De tidsmæssige rammer for denne del af evalueringen lægger begrænsninger i forhold til det antal interview, som kan gennemføres. Vi fandt, at interview med 24 revaliderende ville være overkommeligt inden for undersøgelsens rammer. I det følgende beskrives baggrunden for udvælgelsen af de projekter, hvorfra interviewpersonerne skulle rekrutteres til undersøgelsen, samt selve udvælgelsen af interviewpersoner.

Valg af projekter

Der indgår 16 projekter og delprojekter i det toårige metodeudviklingsforløb. Det blev valgt at indsnævre udvælgelsen af interviewpersonerne omkring seks udvalgte projekter frem for at forsøge at komme omkring alle. Dette valg blev truffet af tre grunde. For det første er interviewpersonerne fra de enkelte projekter sikret højere grad af anonymitet, når de indgår sammen med andre deltagere fra samme projekt. For det andet giver denne strategi bedre mulighed for at validere interviewmaterialet, idet man kan sammenligne udsagnene fra de enkelte deltagere fra det samme projekt og dermed tage mere kritisk stilling hertil og ikke mindst tage kritisk stilling til interviewernes forståelse og fortolkning af disse udsagn (jf. nedenfor). For eksempel har man – under hensyntagen til at alle skal have fuld anonymitet – mulighed for at anvende information, man som interviewer har fået gennem et interview i forhold til interview med de øvrige personer fra samme projekt, og for eksempel spørge ind til om de øvrige projektdeltagere har gjort samme iagttagelser eller har samme opfattelser. For det tredje var der et pragmatisk hensyn, nemlig at det var praktisk mere overkommeligt at gennemføre interview samlet geografisk på seks frem for seksten forskellige steder i landet. Kriterierne for udvælgelse af de seks projekter var at:

- 1) Projekterne på tidspunktet for undersøgelsens gennemførelse havde haft personer igennem virksomhedsrevalideringsforløb
- 2) Metodeudviklingsarbejdet de pågældende steder forekom centralt i forhold til at kunne belyse evalueringens problemstillinger
- 3) De seks udvalgte projekter samlet så vidt muligt dækkede de forskellige målgrupper, der arbejdes med i det toårige metodeudviklingsforløb

- 4) Både kommuner, amter, revalideringsinstitutioner og samarbejdsprojekter mellem kommuner og amter blev repræsenteret
- 5) Det var praktisk muligt at indgå aftaler om interview med projekterne

Følgende projekter blev på den baggrund valgt:

Storstrøm (kommuner + amt; kontanthjælpsmodtagere)

Helsingør (kommune; kontanthjælpsmodtagere)

Kolding (kommune; kontanthjælpsmodtagere)

Århus (kommune; kontanthjælpsmodtagere)

Horsens (kommune; sygedagpengemodtagere)

RevaCenter Århus Syd (amtslig revalideringsinstitution; sygedagpengemodtagere)

Valg af interviewpersoner

Kriteriet for udvælgelsen af interviewpersoner fra de pågældende projekter var, at de enten var eller havde været på en virksomhed (enten i praktik, arbejdsprøvning, jobtræning eller uddannelse) som led i den aktuelle revalideringsindsats. Fravalget af personer, som af forskellige grunde ikke opnåede at komme ud på en virksomhed, må antages at have som konsekvens, at særligt udsatte grupper ikke kommer til orde i fuld udstrækning i denne undersøgelse. Interview med netop disse ville muligvis i højere grad kunne give indsigt i udstødningsprocesser undervejs i revalideringsforløbene. Men for at få et tilstrækkeligt grundlag til at belyse, hvad det vil sige at komme ud på en virksomhed i revalideringsøjemed, valgte vi at bruge nævnte kriterium.

Interviewpersonerne, som opfyldte kriteriet, blev søgt udvalgt vilkårligt. Projektmedarbejderne det pågældende sted blev anmodet om at vælge de fire, som først havde fødselsdag. Denne vilkårlighedsstrategi lykkedes dog kun delvist. Enkelte steder var det interviewerens indtryk, at udvælgelsen af interviewpersoner ikke havde fundet sted ud fra et vilkårlighedsprincip, men for eksempel ud fra projektmedarbejderens ønske om, at interviewene kom omkring forskellighederne i den konkrete målgruppe. Ét sted var der i udgangspunktet kun netop fire personer (ud af ti aktuelle) som havde indvilget i at deltage i undersøgelsen. Særligt i dette tilfælde, men til en vis grad også ved flere af de øvrige projekter, må man antage, at rekrutteringen af interviewpersoner har været skæv. Der er en vis sandsynlighed for, at det særligt er personer med et vist personligt overskud, eller alternativt personer med noget særligt på hjertet, som indvilger i at deltage i den type interview. Dette er et generelt metodisk problem i både kvantitative og kvalitative undersøgelser. I denne undersøgelse blev det valgt at stille de interviewede enkelte spørgsmål vedrørende deres mere generelle indtryk af *andre* revaliderers udvikling i tilsvarende virksomhedsrevalideringsforløb. Dette havde til formål at imødegå problemet med den skæve rekruttering. Dog skal der ikke desto mindre tages forbehold for dette forhold omkring den skæve rekruttering i den efterfølgende analyse af interviewmaterialet.

Flertallet af de interviewede var i enten praktik, arbejdsprøvning eller arbejdsstræning på interviewtidspunktet. Den resterende gruppe havde afsluttet denne fase og var overgået til udslusningsfasen. De var enten tilbage på passiv forsørgelse, fordi indsatsen endnu ikke havde båret frugt, eller havde opnået permanent tilknytning til arbejdsmarkedet. Den sidstnævnte gruppe omfattede udelukkende fleksjobansatte. Der knytter sig et vigtigt metodisk forbehold ved det forhold, at interviewpersonerne havde forskellig status på interviewtidspunktet. Man kan nemlig forvente at evaluerende betragtninger vedrørende kvaliteten af revalideringsindsatsen på forskellige områder i høj grad afhænger af, hvor man er henne i processen, når man bliver spurgt. Det har betydning dels hvorvidt man er i udslusningsfasen eller ej, dels såfremt man er i udslusningsfasen, om man har opnået at blive udsluset til beskæftigelse eller ej. Personer, som ikke har opnået beskæftigelse, må fx forventes at forholde sig mere kritisk til det gennemgåede forløb.

2.2. Interviewproces

I forhold til belysningen af en revalideringsproces er det i udgangspunktet ofte nødvendigt at komme bredt omkring revalidendens livsforløb. Dette er nødvendigt, hvis man skal kunne forstå baggrunden for revalideringen og baggrunden for de problemstillinger, som kan være knyttet til processen. Man kan ikke opnå tilstrækkelig forståelse af, hvordan forskellige metoder i revalideringsarbejdet opleves uden at have et sådant kendskab. Forhold så som baggrunden for oprindeligt uddannelses- og erhvervsvalg, herunder baggrunden for at man eventuelt ikke tog eller gennemførte en erhvervsuddannelse, relation til arbejdsmarkedet mv. er centrale for at kunne forstå den aktuelle situation og fremtidige muligheder.

Som interviewer kan man anlægge forskellige strategier i forhold til at komme omkring sådanne forhold. Disse strategier angår selve struktureringen af interviewet. En metode, tidslinjestrategien (jf. Jensen, 1991, 78-79), er at gå kronologisk til værks ved at starte med spørgsmål vedrørende interviewpersonens opvækst, over oprindelig uddannelse, hidtidig karriere på arbejdsmarkedet, eventuelt sygeforløb og så videre derfra. Fordelen ved tidslinjestrategien er, at man systematisk kommer omkring alle de områder, som ens teoretiske forforståelse udpeger som værende af betydning for den aktuelle situation. En anden strategi indleder med udgangspunkt i revalidendens aktuelle situation. Intervieweren stiller spørgsmål til revalidendens igangværende forløb, virksomhedsopholdet eller projektet. Intervieweren fastholder fokuset på de problemstillinger, som knytter sig til det aktuelle forløb og overlader det til den interviewede selv at knytte kausale forbindelser til andre forhold (fx ens familiære situation) eller forhold, som ligger længere bagud i tid. Det kan for eksempel være, at den interviewede som årsag, til at et praktikophold på en virksomhed afbrydes, fortæller, at vedkommende fik et psykisk sammenbrud, som hænger sammen med oplevelser tidligere i livet. Først når alle forhold omkring den aktuelle situation er udtømt, vender interviewerens sig mere bredt mod andre relevante om-

råder, som ligger længere tilbage i tid. Formålet med denne strategi, hvor kronologien gang på gang brydes, er, at det i udgangspunktet bliver den interviewede selv, som bliver den fortolkende instans, den som påpeger, hvad der er årsag og hvad der er virkning. Det bliver den interviewede selv, som udpeger de afgørende positive og negative vendepunkter (*turning points*) i deres biografi. Opgaven for interviewereren bliver derfor i højere grad at indgå i en dialog omkring disse fortolkninger og spørge kritisk ind til dem, for eksempel ved at foreslå alternativer ("Men kunne det, at du afbrød praktikforløbet ikke også skyldes...?").

For interviewundersøgelser gælder det, at den interviewede kan have et ønske om at præsentere sig selv over for interviewereren på en særlig måde, der stiller den interviewede i et – ud fra den interviewedes eget værdigrundlag – mere positivt lys. At interviewpersonen ved at nedtone svagheder og begrænsninger bestræber sig på at leve op til de rolleforventninger, der hører til forestillingen om en idealiseret "normal"-gruppe. Denne grundlæggende trang til dels at se sig selv i det bedst mulige lys ("ego-preservation"), dels til at ændre præsentationen af sig selv for at komme til at fremstå bedst muligt i andres øjne ("impression management") er en psykologisk forsvarsmekanisme, der ofte ses i forbindelse med selvevaluering, som interviewene med revalidenderne jo tangerer (Fox & Caspy, 1994, Boll & Møller, under udgivelse).

Dermed kan faktiske omstændigheder, reelle motiver mv. blive skubbet i baggrunden. Man taler i metodelitteraturen (fx Arendt Rasmussen, 1989, 130) om, at den interviewede har en *frontstage* – det billede personen gerne vil give af sig selv – og en *backstage* – de skjulte men egentlige handlingsmønstre, motiver mv., hvoraf nogle meget vel kan være ubevidste for personen selv. Deltagerobservation kan ofte være en bedre egnet strategi i forhold til at få indblik i *backstage*-forhold. En anden strategi kunne være at belyse den samme sag fra flere vinkler ved ikke alene at interviewe revalidenden, men tillige projektmedarbejder, sagsbehandler, virksomhedsrepræsentanter. En analyse fra Formidlingscenter Århus, som netop anvendte en sådan type af strategi fandt at man "til tider ikke [kunne] tro, det var det samme forløb, de talte om." (Jacoby & Mortensen, 1999, 15). Den pågældende undersøgelse understreger altså vigtigheden af at forholde sig kritisk til de fremstillinger af et sagsforløb, som fremkommer i et enkelt interview. Den strategi, som blev anvendt i vores undersøgelse, har været dels at forsøge at skabe en så tillidsvækkende form for dialog som muligt, dels vedholdende at spørge ind til centrale om end prekære aspekter ved de enkelte forløb.

Seks interviewpersoner havde anden etnisk baggrund en dansk. For denne gruppe var interviewene vanskeligere at gennemføre på grund af forskellige grader af sprogproblemer. I to tilfælde blev der af denne grund arrangeret opfølgende telefoninterview, hvor en person af samme nationalitet, men med bedre danskkundskaber, fungerede som

tolk. Selv her var det dog fortsat vanskeligt at komme i dybden med de emner, som var planlagt.

Interviewguiden

Grundlaget for interviewene var en interviewguide som opregnede de temaer, som interviewet skulle komme omkring. Indledningsvist blev undersøgelsen præsenteret. Der blev kort redegjort for, hvordan det aktuelle projekt indgik i et større metode-udviklingsprojekt, som SFI evaluerer. Det blev fortalt, at målet med denne del af undersøgelsen var at indkredse opfattelser og erfaringer vedrørende virksomhedsrevalidering set fra revalidendernes synsvinkel. Alle blev lovet fuld anonymitet.

Der var i alt seks forskellige temaer. Rækkefølgen, som disse temaer blev gennemgået i, var meget forskellig fra interview til interview, idet det i videst muligt omfang blev overladt til den interviewede selv at styre samtalen (jf. ovenfor).

Første tema angik *virksomhedsopholdet*. Der blev spurgt ind til alle forhold omkring det (eller de) virksomhedsophold, som havde været bragt i stand. Disse angik valg af virksomhedsplads (matchning), type af forløb (praktik, arbejdsprøvning mv.), økonomisk status (aflønning mv.) under forløbet, opholdets længde, antal timer dagligt, muligheder for at tilrettelægge arbejdet i overensstemmelse med skånebehov, særlige hjælpemidler, afholdelse af rundbordssamtaler, kriterier for hvad som skulle til for at få opholdet forlænget (evt. som anden status, fx fra arbejdsprøvning til arbejdsstræning) eller opnå permanent tilknytning til virksomheden, kontakt til særligt udpeget kontaktperson, kolleger, tillidsrepræsentant, fagforening.

Andet tema angik *virksomhedsrevalideringsprojektet mere bredt*. Her blev der spurgt om, hvordan interviewpersonen var blevet informeret om projektet, om det havde været frivilligt at deltage, eventuelle ophold på revalideringsinstitution, indholdet af eventuelle afklaringsforløb – og den oplevede kvalitet af de enkelte elementer (fx ressourceprofil, udarbejdelse af erhvervsplan). Endvidere spurgtes til det sociale sammenhold mellem deltagerne.

Som tværgående element mellem de to første temaer blev der under hensyntagen til metodestrategierne på de konkrete projekter, hvorfra de udvalgte revalidender hørte under, på forskellig vis spurgt ind til oplevelsen af konkrete metoder såvel på projekternes kursusforløb som under virksomhedsopholdet.

Tredje tema drejede sig om *generelle erfaringer fra det sociale system* såvel som AF-systemet. Temaet angik især perioden op til revalideringsforløbet, hvor interviewpersonen havde været ledig, aktiveret, sygemeldt mv. Det var her interessant at afdække de interviewedes opfattelse af kvaliteten af det offentlige indsats – havde man fx været

tilstrækkeligt tidligt ude med opfølgning under sygedagpengeforløb, havde man informeret godt nok om mulighederne, hvordan havde interviewpersonerne oplevet den incitamentsstruktur, som den aktive socialpolitik spænder ud under klienterne i det sociale system? Centralt under dette tema stod også de interviewedes tidligere erfaringer fra deltagelse i andre beskæftigelsesrettede forløb. Her blev interviewpersonerne bedt om på forskellige måder at sammenligne med det aktuelle forløb.

Som tværgående elementer i forhold til de tre første temaer blev der fokuseret på, hvorvidt interviewpersonen havde oplevelsen af at have selvbestemmelse i forhold til forløbet og i hvilket omfang indsatsen forekom enstrengt, overskuelig og konsistent.

Det fjerde tema omhandlede revalidendernes *tidligere tilknytning* til arbejdsmarkedet, herunder deres erhvervsuddannelse. Hvorvidt interviewpersonen anså arbejdsmarkedet som et tilgængelig felt eller ej stod centralt under dette tema. Her blev der desuden fokuseret på erhvervs- og konkrete jobønsker, opfattelsen af godt og dårligt arbejde, herunder forholdet mellem arbejde og familie/fritid. Motivation og incitament i forhold til arbejde blev også drøftet.

Som et femte tema blev der fokuseret på *helbred i bred forstand*. Det blev her belyst, hvorvidt evt. handicap, sygdom eller misbrug, der har forringet arbejdsevnen, var blevet afhjulpet under revalideringen og tilgodeset ved valget af virksomhedsrevalideringsplads og konkret udslusningsmål.

Et sjette og sidste, tema angik revalidendens *egne forventninger til sin job- og livssituation* på længere sigt.

Endelig skulle en række faktuelle forhold vedrørende revalidendens alder, etniske baggrund, boligsituation, samlivssituation samt forældres uddannelse og erhverv også noteres.

2.3. Bearbejdning

Interviewene blev alle optaget digitalt. Dette har de fordele, at optagelsen kan ske ud i et stræk, og at optagelsen efterfølgende kan overføres til PC og behandles videre derfra.

Til hvert interview blev der lavet et referat ud fra en skabelon baseret på 15 forskellige temaer og undertemaer i relation til revalidendens baggrund, hidtidige relation til arbejdsmarkedet og revalideringsforløb. Der blev desuden søgt efter stof i interviewet, som kunne falde ind under seks analytiske temaområder. Princippet for udarbejdelsen af disse referater var dog, at alt, som forekom at kunne give indsigt i problemstillingen, skulle med – uanset om det faldt ind under skabelonens rammer eller ej. Disse referater rummer en række transskriberede citater fra interviewene, som blev fundet at kunne

fungere som eksempler. Af hensyn til arbejdsdelingen mellem forskerne på denne delundersøgelse blev 11 interview transskriberet i deres fulde længde. Forskeren, som havde forestået hovedparten af disse interview, skulle holde barselsorlov, og det at interviewene forelå i transskriberet form gjorde det lettere for de øvrige at arbejde videre med denne del af materialet.

Som valideringsstrategi blev det valgt i første omgang i en tredjedel af interviewene (otte tilfælde) at sende referater ud til de pågældende interviewede. Af dem, der fik tilsendt referat, var der en som havde forslag til rettelser, som var af substantiel betydning for de konklusioner, man kunne drage vedrørende den pågældende sag. Erfaringerne fra udsendelsen af disse referater tilsagde, at arbejdet med at gennemføre denne strategi ikke stod mål med resultatet. Den resterende gruppe af interviewede fik derfor ikke tilsendt referat.

Det skal endvidere tilføjes, at interviewpersonerne i denne fase fik tildelt pseudonymer. Desuden er let genkendelige træk ved interviewpersonernes beretninger forsøgt sløret i de eksempler, der optræder i arbejdsrapporten.

2.4. Analysestrategi

Udgangspunktet for denne evaluering er at undersøge, hvordan man inden for rammerne af Projekt Virksomhedsrevalidering formår at bringe personer fra en position uden beskæftigelse ind i en aktiv og vedvarende position på arbejdsmarkedet. På de enkelte projekter har man imidlertid en række forskellige delmål og udviklingsmål som går forud for dette afsluttende succeskriterium. Dét, at de interviewede er udvalgt i én fase i deres respektive revalideringsforløb, hvor hovedparten endnu ikke er nået til udslusningsfasen eller, såfremt de *er* nået denne fase, ikke har været det i en tilstrækkelig lang periode til, at man kan sige noget om den langsigtede betydning af indsatsen, betyder, at denne delundersøgelse først og fremmest vil fokusere på de delmål og udviklingsmål, som projekterne opererer med i forhold til de forskellige faser i et virksomhedsrevalideringsforløb. Eftersom denne delundersøgelse går på tværs af de evaluerede projekter med disses ofte individuelle succesparametre og terminologi, vil vi i det følgende opregne nogle fælles definitioner af disse mål – abstraheret fra de enkelte projekters forskellige mere specifikke ambitioner med arbejdet.

I forhold til at kunne belyse, hvorvidt disse forskellige mål er blevet indfriet, har vi opregnet en række *operationelle indikatorer* – dvs. aspekter i de konkrete virksomhedsrevalideringsforløb, som de er blevet fremlagt for os gennem interview med projektmedarbejdere og gennem skriftligt materiale fra projekterne, som vi anser som tegn på, at man fra projekternes side har opnået det, man ønskede i de forskellige faser af processen. I appendiks 2 findes en oversigt over de indikatorer, vi har valgt at lægge vægt på.

Disse indikatorer skal ikke forstås firkantet, men som et forsøg på at gøre vores fortolkningsproces mere gennemsigtig og dermed til genstand for kritisk debat.

I opregningen af operationelle indikatorer skelnes mellem forskellige faser i revalideringsforløbet. "Indslusning til virksomhedsrevalidering" er valgt som overskrift for de to første faser for at markere, at visitationsprocessen strækker sig ud over den formelle tilmelding til det pågældende projekt. "Udslusning på arbejdsmarkedet" er valgt som overskrift for de to sidste faser for at markere, at udslusningen i mange tilfælde allerede er medtænkt i det virksomhedsophold, som er revalideringens centrale element. I tabelens nederste række vises de 'succes'-indikatorer, som går på tværs af de forskellige faser, og som derfor ikke meningsfyldt kan henregnes under en specifik fase i forløbet.

Samtidig med gennemgangen af materialet i forhold til konkrete indikatorer ønsker vi at udnytte det, som er et af den kvalitative metodes stærkeste potentialer – muligheden for at *kontekstualisere* udsagn, registreringer og observationer i deres mere specifikke sammenhæng (Bertaux & Thompson, 1997, 7), herunder det konkrete projekt, lokale forhold, personlige forhold mv.

En væsentlig analysestrategi i forhold til kvalitative interview er at forsøge at finde eksempler fra interviewmaterialet, som imødegår og dermed udfordrer de konklusioner, man generelt kan drage på baggrund af materialet (Bertaux & Thompson, 1997, 14). Dette er også forsøgt i denne analyse.

En kvalitativ undersøgelse som den foreliggende sigter selvsagt ikke mod at være repræsentativ i statistisk forstand, men mod at belyse processer og mekanismer i forbindelse med virksomhedsrevalideringen. De problemstillinger og de årsagssammenhænge, der peges på gennem analyserne, kan dermed bidrage til en forståelse af de integrationsproblematikker, som eksisterer i forhold til den generelle aktive beskæftigelsespolitik med virksomhedsinddragelse.

3. Teoretisk analyseramme

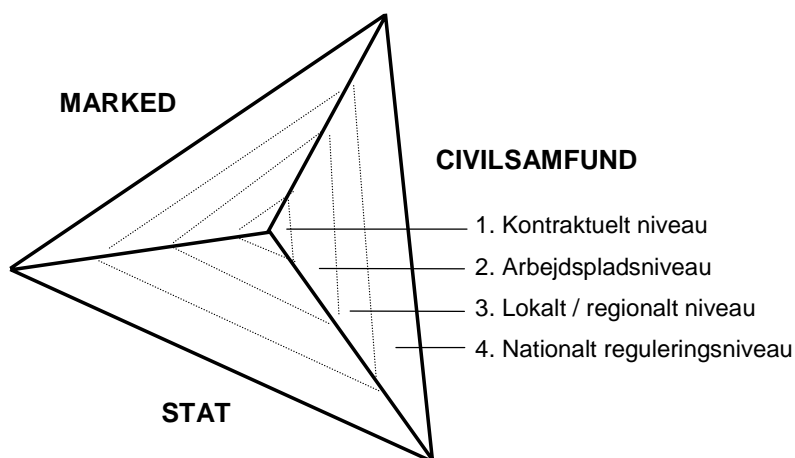
Udgangspunktet for dette kvalitative studie er konkrete og på interviewtidspunktet igangværende, revalideringssager. Men for at kunne analysere disse sager må man se på den kontekst, disse sager indgår i og virker tilbage på. Formålet med dette kapitel er derfor at forsøge at give en beskrivelse af den kontekst, inden for hvilken de enkelte virksomhedsrevalideringssager foregår. Der vil her blive udpeget fire niveauer, som er væsentlige at sammentænke i en analyse af virksomhedsrevalidering. Disse niveauer strækker sig fra de involverede aktører i de konkrete sager til nationale politiske og økonomiske processer, som sætter rammerne for indsatsen. I forlængelse heraf ønsker vi med dette kapitel at beskrive vores forståelse af, hvordan man fortolker de enkelte virksomhedsrevalideringers handlinger, opfattelser og erfaringer i relation til disse kontekstuelle forhold. Vi vil her prøve at beskrive vores forståelse af sammenhængen mellem de forskellige roller man indtager eller tildeles i løbet af en virksomhedsrevalideringsproces, de forskellige positioner, man bevæger sig til og fra, og de sociale strukturer, som gør sig gældende.

3.1. Analyseniveauer

Virksomhedsrevalidering involverer alle samfundets sfærer – staten (her forstået som både stat, kommuner og amter), markedet (virksomhederne) og civilsamfundet (de borgere som revalideres). Dette gør al revalidering for så vidt, men man kan sige, at revalidering som udelukkende finder sted på revalideringsinstitutioner eller uddannelsesinstitutioner kun involverer virksomhederne i det omfang, indsatsen får det tilsigtede udfald, nemlig beskæftigelse. At indsatsen ikke alene retter sig mod et bestemt erhverv, men endvidere sigter mod en konkret udslusningsproces på en privat eller offentlig virksomhed er noget af det centrale i virksomhedsrevalidering. Dette samspil mellem stat, marked og civilsamfund folder sig ikke kun ud i det konkrete samarbejde mellem den enkelte revaliderend, virksomhed og jobkonsulent. Virksomhedsrevalideringsindsatsen, hvad enten der er tale om integration eller fastholdelse, udspiller sig sideløbende på flere niveauer. Disse niveauer omfatter således også arbejdspladsen som helhed, det lokale/regionale niveau samt det nationale niveau.

Figur 1. søger at illustrere disse niveauer i samspillet mellem stat, marked og civilsamfund. Figuren forestiller en tresidet pyramide set i fugleperspektiv. Modellen er selvsagt meget stiliseret, blandt andet tages der rent grafisk ikke højde for, at staten faktisk udgør godt en tredjedel af markedet (35 procent af de beskæftigede er offentligt ansatte).

Figur 1: Analyseniveauer



På pyramidespidsen (første niveau) skal man forestille sig samarbejdet mellem den enkelte revalidend, virksomheden og jobkonsulenten eller anden repræsentant fra kommunen eller amtet. Man kan kalde dette niveau for det *kontraktuelle* niveau, eftersom dette niveau er der, hvor konkrete aftaler om fastholdelsestiltag, praktik, arbejdsprøvning eller -optræning indgås og føres ud i livet. Disse aftaler kan etableres som:

- Forrevalidering (praktik/arbejdsprøvning), hvor borgeren bevarer sit hidtidige indtægtsgrundlag, for eksempel sygedagpenge, og hvor virksomheden ikke skal afholde lønudgifter.
- Praktik, arbejdsprøvning eller optræning, hvor borgeren *enten* modtager revalideringsydelse hvorfra fratrækkes den løn som udbetales af virksomheden (lønnen skal være svarende til det man er blevet enige om er revalidendens arbejdsindsats) *eller* modtager fuld løn fra virksomheden, som virksomheden til gengæld helt eller delvist kompenseres for via løntilskud fra kommunen.
- Faglig uddannelse på virksomheden, hvor arbejdsgiveren udbetaler praktik-, elev- eller lærlingeløn til revalidenden, som fratrækkes fuldt ud i revalideringsydelsen.

Hvilket konkret arrangement (herunder varigheden heraf), som kan bringes i stand mellem kommune/amt, borger og virksomhed afhænger blandt andet af karakteristika ved borgeren (alder, tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet, forsørgerpligt, skønnet arbejdsevne) og ved virksomheden (privat/offentlig). Disse forskellige overordnede kriterier er opført i lovgivningen, men herudover synes kommunerne og projekterne i et vist omfang at anlægge deres egne fortolkninger og praksis, hvilket betyder, at billedet er mere broget, når man ser på de faktiske arrangementer, som bringes i stand lokalt.

Det andet niveau forbliver inden for virksomhedens mure, men omfatter arbejdspladsens *industrielle relationer* (tillidsrepræsentant, samarbejdsudvalg mv.) samt arbejdspladsens kollegiale fællesskab mere bredt. Allerede ved indgåelsen af aftalen vedrørende det konkrete virksomhedsrevalideringsarrangement inddrages tillidsrepræsentanten ofte. Men på dette niveau kan relationerne til tillidsrepræsentanten og virksomhedens øvrige medarbejdere udbygges, noget som kan være helt centralt for en vellykket indsats. Her kan kommunen eller amtet iværksætte en række tiltag med henblik på at fremme den konkrete integrations- eller fastholdelsesproces. Der kan for eksempel være tale om:

- Afholdelse af kurser for medarbejdere som påtager sig rollen som kontaktperson eller 'mentor' for revalidenden, herunder eventuelt en form for aflønning af den pågældende for eksempel, mens denne bruger sin arbejdstid på kursusdeltagelse.
- Udbredelse af information til virksomhedens medarbejdere om hvordan man kan medvirke til at arbejdspladsen bliver mere 'rummelig' i forhold til personer med forskellige former for fysiske, psykiske og sociale skånebehov.
- Afholdelse af supplerende undervisning for revalidenderne *på virksomheden* – her tænkes helt særligt på undervisning i dansk som fremmedsprog.

Det tredje niveau omfatter de lokale og regionale aktører, som repræsenterer de tre sfærer. Samarbejdet på dette niveau er blandt andet blevet institutionaliseret gennem de lokale koordinationsudvalg. Disse koordinationsudvalg består af repræsentanter fra kommunen, samt repræsentanter fra en række organisationer, herunder DA som virksomhedernes repræsentant og blandt andre LO og DSI som repræsentanter for arbejdstagerne/revalidenderne fra det civile samfund. Koordinationsudvalgene forvalter blandt andet puljemidler til at udvikle og udbygge virksomhedsrevalidering. På dette niveau kan man også pege på lokale og regionale initiativer med henblik på at tilskynde virksomhederne til at involvere sig i integrations- og fastholdelsesarbejdet. Dette kan være brugen af *sociale klausuler* ved offentlige udliciteringer, sådan at virksomheder, som kan dokumentere et særligt socialt engagement, for eksempel i forhold til at stille arbejdsprøvnings- og optræningspladser til rådighed for revalidender, stilles bedre i konkurrencen med andre tilbudsgivere.

Det fjerde og sidste niveau er det nationale niveau. På dette mere overordnede plan kan man pege på en række offentlige initiativer og tiltag, som strukturerer og sætter scenen for den lokale indsats og dermed i sidste instans de enkelte revalideringssager. Disse overordnede tiltag sker dels i forhold til virksomhederne på markedet (blandt andet under overskriften om det rummelige arbejdsmarked), dels i forhold til civilsamfundet (gennem iværksættelsen af den *aktive linje* i social- og arbejdsmarkedspolitikken). Indsatsen retter sig med andre ord både mod efterspørgslen og efter udbuddet af arbejds-

kraft. De sker desuden *internt* i staten, hvor man oppefra søger at fremme den lokale virksomhedsrettede revalideringsindsats, blandt andet gennem ændringer i refusionsordningerne i forhold til sygedagpenge, førtidspension og virksomhedsrevalidering (ved at gøre sygedagpenge og førtidspension dyre for kommunerne og virksomhedsrevalidering billigere).

3.2. Sammenhængen mellem niveauerne

I det forrige afsnit er de niveauer, som vi mener, der er nødvendige at studere for at forstå konteksten for virksomhedsrevalidering, blevet præsenteret. Vi vil nu på baggrund af forskellige socialpsykologiske og sociologiske ansatser forsøge at anskueliggøre, hvordan disse niveauer kan spille sammen af betydning for integrationsprocessen.

At være revalidend kan i en vis forstand anskues som en *rolle*, som den pågældende tildeles/påtager sig i de sociale fællesskaber, hvor revalidenden indgår. Roller er kendetegnet ved, at der til disse knytter sig visse forventninger, som lægger nogle rammer for den enkeltes handlen: hvilke oplæg man får fra sine omgivelser til at handle ud fra; hvordan ens handlen vil blive oplevet; hvad man kan opnå gennem sin handlen. Rollen som revalidend lægger således op til en række forventninger hos omgivelserne. Man forventer (med en vis rimelighed), at en revalidend har nedsat arbejdsevne. Men eftersom nedsat arbejdsevne er et begreb med en forholdsvis bred betydningsramme vil rollen som revalidend være forbundet med risikoen for, at omgivelserne fortolker ens adfærd som udtryk for problemer, som egentlig ikke er til stede (eller som ikke er til stede i et omfang, som adskiller sig nævneværdigt i forhold til personer, som ikke er revalidender, fx ordinært ansatte på en virksomhed). En revalidend er en klient i det sociale system. Dette kan muligvis give forventninger i omgivelserne om problemer i mere bred forstand (fx sociale problemer) end blot fx dårligt helbred. Endvidere kan det i relation hertil være af betydning at nævne, at revalidenderne selv kan have nogle forventninger til, hvilke forventninger omverdenen har til dem. En kvalitativ undersøgelse har for eksempel peget på, at forventningen om, at andre forventer, at man er en dårligere arbejdskraft, i sig selv kan få folk til at være mere tilbageholdende med at søge job (undersøgelsen handlede om nyuddannede med anden etnisk baggrund end dansk og deres forventninger til at blive diskrimineret på arbejdsmarkedet). Roller og rolleforventninger kan altså forventes at have en vis betydning ikke blot for revalidendernes selvforståelse og selvværd, men for deres konkrete handlinger og andres handlinger i forhold til dem af betydning for deres chancer på arbejdsmarkedet.

De mere konkrete rolleforventninger og disses implikationer for revalideringsforløbet må forventes at hænge sammen med det sociale arbejdes konkrete *iscenesættelse* og dermed fremtræden i forhold til omgivelserne. I forhold til virksomhederne kan iscenesættelsen handle om eksistensen og indholdet af partnerskabsaftaler eller af sociale ka-

pitler i overenskomsten, projektets/den sociale forvaltnings kontaktflade til virksomheden igennem rundbordssamtaler mv. (jf. Enevoldsen & Nielsen, 2001, 5-11).

Iscenesættelsen er medvirkende til at konstituere ens *position* som revalidend. At være revalidend er således ikke kun en rolle, men i høj grad også en position. Til positionen som revalidend knytter der sig nogle regler (rettigheder og pligter) og ressourcer. Disse rettigheder, pligter og ressourcer kan handle om, hvilket indkomstgrundlag man har krav på, hvilket økonomisk sikkerhedsnet man kan falde tilbage på, men også for eksempel ens muligheder for som revalidend at få særlig støtte til indretning af arbejdspladsen, arbejdstøj o.l. som led i opholdet på en virksomhed. Arbejdstøj, sikkerhedsudstyr og tilsvarende hjælpemidler må antages at være vigtige *rekvisitter* i forhold til at påtage sig en rolle som mere 'almindelig' arbejdstager, og dermed skubbe revalidend-/klientrollen i baggrunden, i tillæg til at sådanne hjælpemidler tjener det umiddelbare formål, nemlig at understøtte en rimelig og sikker arbejdsindsats. Den pågældendes position er dog ikke udelukkende baseret på, at vedkommende er revalidend, men tillige på mere generelle egenskaber som for eksempel køn, alder, helbred, uddannelse (hvoraf nogle har været betingende for revalideringen). Selvom ens position således er konstitueret af den konkrete iscenesættelse og objektive egenskaber ved den enkelte, er det dog en vigtig pointe, at en persons position kun kan forstås i relation til andre persons positioner i det sociale felt (Bourdieu, 1994, 57). Interaktionen mellem revalidend og frontmedarbejder kan for eksempel forventes at afhænge af måden, hvorpå de er positioneret i forhold til hinanden. Et *set-up*, hvor revalidendens fremadrettede erhvervsudvikling skal tilrettelægges i samarbejde med en frontmedarbejder, som sidder i en position med beslutningskompetence i forhold til administrationen af de regler, som udløser ressourcer (forskellige typer af ydelser og støtte) til revalidenden, giver måske et andet resultat end der, hvor frontmedarbejderen er koblet fra denne funktion.¹ Revalidendens muligheder for at variere og udvikle sin rolle i tråd med egne ønsker til fremtidig placering i arbejdslivet må til en vis grad forventes at hænge sammen med den konkrete position vedkommende indtager. En stærk position (fx at den pågældende disponerer over gode sociale og uddannelsesmæssige ressourcer) vil i mange sammenhænge give en person et godt udgangspunkt for at udføre sin rolle og opnå mål i overensstemmelse med egne præferencer.

Revalidering er som ordning kendetegnet ved, at der knytter sig en vis spænding mellem rolle og position. Dette knytter an til den indbyggede - og på sin vis nødvendige dobbelthed - der ligger i revalideringsordningen. For at være berettiget til at kunne påbegynde revalidering skal man have nedsat arbejdsevne i en grad, at man ikke kan opnå eller fastholde en position som selvforsørgende (heller ikke gennem andre ordninger i

¹ Dette har været en af tankerne, som har ligget til grund for måden, hvorpå projektet i Horsens er designet. Her er håbet, at det, at projektmedarbejderen "ikke har nogen pengekasse at slå i", som det udtrykkes, skaber en type dialog, hvor der tales mindre om problemer og mere om arbejdsmarkedsmuligheder.

det sociale system som for eksempel aktivering). Samtidig skal man have et arbejds-potentiale – motivation, evner og ressourcer – i en sådan grad, at der er baggrund for at have realistiske forventninger, om at man gennem revalideringsindsatsen kan opnå selvforsørgelse (jf. Aktivlovens §46). Man kan sætte dette forhold lidt på spidsen ved at sige at man både skal være 'svag' og 'stærk'. Denne dobbelthed kan afspejle sig hele vejen igennem revalideringsprocessen (jf. Harsløf, 2000). På uddannelsesstedet (såfremt der indgår uddannelse i erhvervsplanen) kan der ligge et pres på revalidenden i forhold til at vise, at vedkommende er 'stærk' og dermed imødegå eventuelle negative rolleforventninger i omgivelserne baseret på fordomme om revalidender som 'handicappede' i større eller mindre omfang. Dette kan være nødvendigt for at kunne indgå i læsegrupper og andet fagligt arbejde såvel som i mere sociale aktiviteter. Samtidig kan revalidenden være underlagt et vist pres for at vise, at vedkommende er 'svag' for at legitimere sin særstatus som revalidend. Dette hænger sammen med, at man som uddannelsesrevalidend umiddelbart kan forekomme at stå i en stærkere position end ens medstuderende på grund af højere indkomstgrundlag og forskellige supplerende støtteordninger. I forhold til virksomhedsrevalidering er det tænkeligt, at denne spænding mellem rolle og position ligeledes kan være på spil. Dette vil man for eksempel kunne forestille sig, hvis revalidendens position (som direkte eller indirekte subsidieret arbejdskraft og med særlige vilkår i forhold til eventuelle skånebehov) af de ordinært ansatte opleves som en udfordring af disses position i forhold til løn- og arbejdsvilkår. Spændingen mellem rolle og position, som ligger i revalideringens natur, fordrer af revalidenden således i høj grad, hvad den amerikanske social-psykolog Erving Goffman har kaldt *stigma management* – en stadig variation med hensyn til præsentationen af ens stigmatiserende lidelse (hvad enten denne er af fysisk, psykisk eller social karakter) under hensyntagen til, at dette stigma i nogle henseender kan være adgangsgivende til ønskede positioner og i andre henseender kan være en barriere i forhold til at få sine mål opfyldt (jf. Goffman, 1963, 57).²

Positionen som virksomhedsrevalidend er også på andre måder med til at sætte rammerne for mulighederne, for at man kan variere sin rolle. Det virksomhedsophold i form af praktik, arbejdsprøvning, jobtræning mv., som er det centrale element i virksomhedsrevalidering, må nødvendigvis være midlertidigt. Selvom projekterne i forskelligt omfang arbejder med at skabe mere varige jobs for revalidenden på den pågældende virksomhed, vil det første ophold i regi af revalideringen have status som en prøveperiode. Goffman mener, at midlertidige kontrakter har den funktion at "gøre det klart for personen, at han må holde sit ego beredt på at miste sit job eller endnu bedre, at han

² '*Stigma management*' handler om at søge at kontrollere informationen vedrørende ens sociale identitet og fordrer en stadig overvejelse over, i hvilke situationer hvilke typer af adfærd knyttet til ens stigmatiserende lidelse er mest egnet. Dette kræver, at der reflekteres fra situation til situation: "at vise eller ikke at vise; at fortælle eller ikke at fortælle; at lade sig mærke med eller ikke lade sig mærke med; at lyve eller ikke lyve; og i hvert tilfælde, over for hvem, hvor og hvornår." (Goffman, 1963, 57; vores oversættelse).

ikke bør betragte sig selv som virkelig havende det pågældende job.” (Goffman, 1952, 460; vores oversættelse). Man kan videreudvikle denne pointe ved at relatere dette forhold ikke blot til revalidenden i den midlertidige position selv, men også til dennes kolleger på praktik- eller jobtræningspladsen, som ligeledes må forventes at betragte vedkommende som én, der ikke er integreret (Harsløf, under udgivelse). Hvordan projekterne tackler denne udfordring gennem forberedelse og opfølgning i forhold til revalidenden og virksomheden (arbejdsgiver, kontaktperson, kolleger) må forventes at være meget væsentligt for den pågældendes integration i denne subjektive henseende.

Som det allerede har været antydnet i det foregående, kan revalidering betragtes som en overgang mellem stat (status som offentligt forsørget) og marked (status som selvforsørget gennem markedsindkomst), som finder sted i en allokativ kontekst, dvs. en kontekst, hvor ressourcerne (budgettet for offentlige ydelser, antallet af pladser på en revalideringsinstitution, virksomhedernes lønbudgetter mv.) er begrænsede og derfor skal fordeles efter bestemte kriterier (jf. Stone, 1991, 208-210). I sig selv er revalideringsordningen et udtryk for dette. Ifølge den svenske sociolog Rafael Lindqvist kan man anse det *at sætte grænser* mellem aktiv selvforsørgelse på arbejdsmarkedet og passiv offentlig forsørgelse i det sociale system som revalideringens grundlæggende funktion. Revalideringens formål er ”[a]tt avgöra villka människor som måste försörja sig genom arbete och vilka som tillåts få sin försörjning tryggad genom offentliga sociala bidrag [...]” (Lindqvist, 2000, 11). Lindqvist påpeger her på en defensiv funktion ved revalideringsredskabet i den forstand, at revalideringsredskabet i forlængelse af de øvrige aktive foranstaltninger i det sociale system skal sikre, at færrest muligt ender på varig offentlig forsørgelse, men i stedet allokeres til arbejdsstyrken.

En revalidends rolle og position skal dermed ses i sammenhæng med mere grundlæggende allokativ *strukturer*. Sådanne strukturer kan være af for eksempel økonomisk, teknologisk eller demografisk karakter. De er dynamiske, og strukturforskydninger kan på forholdsvis kort tid ændre den enkeltes position i arbejdslivet fundamentalt. Kommunale budgetter lægges under statsligt pres, arbejdspladser oprettes og nedlægges, virksomheder åbnes, mens andre går konkurs. Væsentligt i denne sammenhæng er særligt udbuddet af og efterspørgslen efter forskellige typer af arbejdskraft (fx faglært/ufaglært). Ligeledes er en faktor som erhvervslivets konkurrenceintensitet og afledte krav til omstilling (fx effektivisering) af produktionen og organiseringen af arbejdet et væsentligt strukturelt element.

Sammenfattende for dette afsnit kan vi sige, at vi på baggrund af de forskellige kontekstuelle niveauer og de sammenhænge, der kan påpeges i mellem dem, som vi her har diskuteret, ser virksomhedsrevalidering som en i høj grad *relationel* frem for *individuel* problemstilling. Det er altså ikke blot et spørgsmål om at løse individuelle sociale, fysiske eller psykiske problemer, om at opkvalificere, omskole, motivere og rådgive den

enkelte revalidend. Mange af de faktorer, som er vigtige for den enkeltes integration på arbejdsmarkedet, er relateret til forhold uden for individets umiddelbare kontrol. Disse relationer vil vi forsøge at diskutere i vores analyser af de konkrete virksomhedsrevalideringssager, som danner grundlag for denne undersøgelse.

4. Målgrupper: beskrivelse af de interviewede

Når man skal karakterisere forskellige målgrupper i det sociale system, tages der ofte udgangspunkt i forskellige samlende betegnelser. Betegnelsen *marginaliseret* refererer for eksempel rent semantisk til afstandsmål. Ved beskrivelser af målgruppernes placering i forhold til arbejdsmarkedet er termen marginaliseret dog ofte forankret i en tidsmæssig definition (for eksempel henregner Det Økonomiske Råd en person i arbejdsstyrken som marginaliseret, hvis den pågældende har haft en nettoledighed på 80 procent inden for tre år; Det Økonomiske Råd, 2000, 136-138). På linje med afstands- og tidsmål er der en vis tendens til at referere til vægtmål. Man taler om personer i det sociale system som tunge og lette i forskellige grader (jf. Elm Larsen, 2001). I anvendelsen af vægtmålsreferencer ligger der en klar relatering til det sociale system. Vægtmetaforen fremhæver det sociale systems opgave: at løfte borgerne tilbage på arbejdsmarkedet. I en forvaltningssammenhæng kan det være praktisk med en kategorisering, som refererer til den relative udfordring, det er at arbejde med den pågældende målgruppe (i et udbudsmateriale vedrørende udlicitering af arbejdsmarkedsintegrationsindsatsen opererer Odense Kommune for eksempel med fem forskellige tyngdekategorier, som fungerer som basis for beregningen af den aflønning, man tilbyder). Også i forskningssammenhænge kan det være bekvemt at anvende målmetaforer som samlebetegnelse for målgrupper, som deler bestemte karakteristika. Her har *kapital*-målet længe været populært. Man taler om forskellige former for kapitalophobning, særligt *kulturel kapital* (formelle og uformelle kompetencer) og *social kapital* (personligt netværk). Pointen med kapitalmetaforen er bl.a. at markere, at visse immaterielle egenskaber ved og ressourcer hos en person kan transformeres, 'konverteres', til materielle goder (for eksempel; opvækst i bogligt hjem → mestring af sprog, symbolske koder, tilegnelse af høj arbejdetisk standard; evnen til at udskyde behov → gode eksamenspapirer → velbetalt job, eller bred social kontaktflade → adgang til uformelle rekrutteringskanaler → læreplads).

Til trods for bekvemmeligheden i anvendelsen af sådanne generaliserende målmetaforer er det dog også væsentligt at træde et skridt tilbage og se på, hvad det er for dimensioner, som gør sig gældende i forhold til, at en målgruppe forekommer *langt væk* fra arbejdsmarkedet som ressourcetsvag og dermed en *særlig tung* opgave for det sociale system at bringe tilbage til arbejdsmarkedet.

Under Projekt Virksomhedsrevalidering arbejdes der med vidt forskellige målgrupper, blandt andre:

- Langtidssygemeldte, herunder
- personer med erhvervet hjerneskade og
- psykisk syge (personer med angst, depressioner mv.).

- Langvarige kontanthjælpsmodtagere, herunder
- misbrugere
- flygtninge/indvandrere, og herunder igen
- traumatiserede flygtninge.

Interviewpersonerne til denne undersøgelse repræsenterer disse forskellige målgrupper. To af de mere specifikke målgrupper - personer med erhvervet hjerneskade og traumatiserede flygtninge - indgår dog ikke. Til trods for fravalget af de mere specifikke målgrupper er der stor variation blandt de målgrupper, som indgår i denne undersøgelse.

I dette afsnit vil vi forsøge at beskrive de interviewede ud fra forskellige dimensioner, nemlig det revalideringsbetingende problem, hidtidig tilknytning til arbejdsmarkedet, uddannelsesbaggrund, familiebaggrund (opvækstvilkår og forældres uddannelse og erhverv) og etnisk baggrund. Ud fra disse dimensioner er der opstillet en revalidendprofil for henholdsvis sygedagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere. Profilen vedrørende kontanthjælpsmodtagerne er yderligere lavet separat for henholdsvis personer med dansk baggrund og personer med 2. eller 3. verdensbaggrund (se tabel 1.). Et klart forbehold, som skal tages i forhold til disse profiler, er, at de ikke udelukkende reflekterer forholdet mellem langvarige kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere, men også de konkrete *visitationsstrategier* på de projekter, som leverer interviewpersoner til denne undersøgelse. Hvor nogle projekter har været aktivt inde i en tidlig fase af visitationsprocessen med klare kriterier for, hvem som skulle visiteres til projektet (i forhold til motivation, afklaring, arbejdsevne mv.), har det for andre projekter fungeret mere vilkårligt i den forstand, at man har haft mindre indflydelse og/eller opstillet færre faste kriterier. (Der er i denne sammenhæng også forskel fra projekt til projekt i forhold til, hvor stor en personkreds man har kunnet visitere ud fra). Det ene af de to projekter, som arbejder med sygedagpengemodtagere, har blandt andet haft som kriterium, at deltagerne skulle være motiverede for at blive reintegreret på arbejdsmarkedet. Det andet har haft som kriterium, at personerne skulle kunne arbejde fire timer om dagen (de som kan arbejde hhv. mere eller mindre visiteres til andre projekter i kommunen). Begge disse projekter opererer altså med kriterier, som betyder, at de sygedagpengemodtagere, som indgår i interviewundersøgelsen repræsenterer særlige grupper (hhv. 'motiverede' og personer med en '50 procents arbejdsevne').

Gennemsnitsalderen i materialet er 40 år. Der er enkelte unge og enkelte over halvtreds, mens de resterende koncentrerer sig rundt om gennemsnittet. Sygedagpengemodtagerne i denne undersøgelse synes at ligge over aldersgennemsnittet. Sygedagpengemodtagerne har gennemgående erhvervsuddannelse og har haft en stabil og mangeårig tilknytning til arbejdsmarkedet. De har typisk haft faglært arbejde eller arbejdet som lavere funktionær. Kontanthjælpsmodtagerne har i mindre grad erhvervsuddannelse. Deres tilknytning

til arbejdsmarkedet har gennemgående været ustabil. Flere har udelukkende arbejds erfaring fra aktiveringsprojekter enkelte kombineret med erfaring fra sort arbejde. Ellers er det erfaring fra ufaglærte jobs som præger billedet.

Table 1: Profiles formed on the basis of tendencies in the interview material among the 23 effectiveness revalidations.

	Sygedagpengemodtagerne	Kontanthjælpsmodtagere	
		Etniske danskere	Personer med anden etnisk baggrund
Alder	I midten eller slutningen af fyrrerne.	I slutningen af trediverne.	I midten eller slutningen af trediverne, enkelte i tyverne.
Uddannelse	Har typisk en erhvervsuddannelse. (korterevarende, for eksempel kontor, handel og service, social- og sundhedsarbejde)	Har ofte ikke nogen erhvervsuddannelse.	Materialet giver grundlag for en hypotese om, at personer fra østeuropæiske lande ofte har uddannelser som matcher det danske arbejdsmarked (men ikke nødvendigvis er formelt kompatible), mens personerne fra 3. verdenslandene i mindre grad har det.
Erhvervsbaggrund	Har gennemgående haft en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet.	Har haft ustabil tilknytning til arbejdsmarkedet. Mange har erfaring fra forskellige ufaglærte jobs. Enkelte har arbejdet sort. En del har (desuden) arbejds erfaring fra aktiveringsprojekter.	Har ikke haft ordinær beskæftigelse i Danmark. Enkelte har haft en erhvervstilknytning i hjemlandet.
Familiebaggrund	Faderen typisk ufaglært eller faglært arbejder/lavere funktionær. Moderen typisk hjemmegående eller ufaglært arbejder. Stabile opvækstvilkår.	Enkelte har haft ringe opvækstvilkår. De øvrige deler familiebaggrund karakteristika med sygedagpengemodtagerne.	Blev ikke tilstrækkelig belyst i interviewene.
Civilstatus	Lever typisk i parforhold, enkelte er fraskilte.	Typisk enlig, fraskilt – enten – for kvindernes vedkommende – alene med børn eller har børn, som man eventuelt har kontakt med. Enkelte har børn bragt uden for hjemmet.	Lever typisk i parforhold, enkelte er ugifte eller skilt.
Sociale problemer	Ingen.	Misbrugsproblemer (alkohol og narkotiske stoffer) optræder eller har optrådt for flere i denne gruppe.	Enkelt døjer med psykiske traumer pga. krigserfaringer. Store sprogproblemer.
Selv vurderet arbejdsevne	Kan stort set alle udelukkende arbejde deltid og i stillinger, hvor der er taget højde for skånebehov.	Kan gennemgående arbejde fuldtid og i ordinære stillinger.	
Selv vurderede chancer på arbejdsmarkedet	Vurderer på baggrund af deres fysiske/psykiske lidelse i udgangspunktet, at det er begrænset hvilke typer af arbejdsfunktioner de kan udføre. Omvendt er der generelt en vis optimisme og kreativitet i forhold til at få job som opfylder de relativt store krav som deres lidelser betinger.	Meget blandet.	

Anm.: Virksomhedsrevalidendprofilerne er dannet på baggrund af de 23 interview, som ligger til grund for denne undersøgelse. Profilerne afspejler tendenserne i materialet.

Ser man på forældrenes uddannelse og erhverv tegner der sig også et vist mønster. I materialet blandt de langvarige kontanthjælpsmodtagere finder man nogle af de forhold, som kan fungere som indikatorer på ringe opvækstbetingelser. Det drejer sig om personer, der er vokset op på børnehjem, personer, som ikke har kendskab til faderen, forældre, som var invalidepensionister. I forhold til beskrivelsen af målgrupperne kan det også være relevant at fremhæve nogle mere kvalitative egenskaber ved hhv. kontanthjælpsmodtagerne og sygedagpengemodtagerne. Blandt den førstnævnte gruppe er det karakteristisk, at der for flere er tale om en høj grad af *frustration* i forhold til deres egen situation, det sociale system og arbejdsmarkedet. Denne frustration kommer til udtryk i interviewene både direkte og indirekte (i boks 4.1. er givet et eksempel på dette). Man kan have en formodning om, at sådanne frustrationer i sig selv udgør en barriere i forhold til at kunne drage nytte af virksomhedsrevalideringstilbudet.

Boks 4.1. – Frustration i forhold til det sociale system

Interviewpersonens brug af ironi omkring langsommeligheden og nytteløsheden af kommunens tiltag i hans sag, samt hans passive forståelse af sin egen position, som en, som nok bliver sendt ud i "et eller andet" viser hans store frustrationer i forhold til det sociale system.

TORBEN: <Projektmedarbejderne> har sendt de papirer, som vi har siddet og lavet, op til kommunen, og så er det sagsbehandleren, der skal finde ud af noget, og det har *kun* taget 12 år ind til nu, så der går nok et år mere og så bliver man sendt ud på et eller andet. (Torben; vores fremhævning)

Blandt kontanthjælpsmodtagerne, som er interviewet til denne undersøgelse, skiller gruppen med en anden etnisk baggrund end dansk sig ud. Denne gruppe er ikke i samme grad præget af, hvad der traditionelt forstås som sociale eller familiemæssige problemer (fx misbrug eller børn anbragt uden for hjemmet). Til gengæld er gruppens chancer for at kunne blive integreret på arbejdsmarkedet i høj grad begrænset af ringe dansk kundskaber, et dårligt kendskab til arbejdsmarkedet (ufornet kulturel kapital) samt et svagt socialt netværk (social kapital). De som har en uddannelse fra hjemlandet, har oplevet vanskeligheder med at kunne benytte den i Danmark, enten fordi uddannelsen ikke anerkendes fuldt ud, eller fordi man ikke kan fungere inden for det pågældende erhvervsområde på grund af ringe sprogkundskaber (kontorarbejde er eksempel på en type arbejde, som stiller høje krav til dansk kundskaber). Med et dårligt kendskab til arbejdsmarkedet menes manglende kendskab til konkrete arbejdspladser og beskæftigelseschancer. En indikator på et manglende kendskab til arbejdsmarkedet er, når interviewpersoner ikke kan pege på konkrete arbejdspladser, som de kunne forestille sig at arbejde på som alternativ til den praktik-/jobtræningsplads, de har fået som led i virksomhedsrevalideringsprojektet. Et eksempel på et dårligt kendskab til arbejdsmarkedets beskæftigelseschancer kan være, når interviewpersonen ønsker sig uddannelse til jobs, som der er meget få af (fx syerske).

Betragter man tendenserne i materialet under ét, tegner der sig et billede af sygedagpengemodtagerne som relativt godt rustet i forhold til at interagere med det sociale system og drage nytte af projektilbudene. Men til trods for at denne gruppe tidligere har været på arbejdsmarkedet, og at gruppen forekommer 'let' at arbejde med, er deres chancer på arbejdsmarkedet begrænset af deres fysiske eller psykiske lidelser. Disse lidelser medfører, at de i altovervejende grad selv vurderer kun at kunne arbejde deltid i jobs, hvor der tages vide skånehensyn og inden for et begrænset fagligt område. Gruppen, som forud for revalideringen modtog eller fortsat modtager kontanthjælp, har omvendt en noget ringere position set i forhold til de forskellige dimensioner. En begrænset og i nogle tilfælde negativ³ kulturel og social kapital præger denne gruppe. Til gengæld er de gennemgående ud fra egen vurdering parate til at indtræde på det ordinære arbejdsmarked.

Som nævnt lader tendenserne, som findes i interviewmaterialet, sig ikke generalisere ud over de 23 enkeltsager. Men i og med at tendenser knyttet til baggrundsforhold kan være af stor betydning for, hvordan man kan fortolke de forskellige interview, kan det være værd at holde disse tendenser op imod andre studier af disse målgrupper. En spørgeskemaundersøgelse blandt personer, som har fuldført revalidering, viser, at personer, hvis revalidering er betinget af fysiske problemer, dvs. i altovervejende grad sygedagpengemodtagerne, i væsentlig højere grad tenderer til at have en oprindelig faguddannelse i forhold til gruppen, hvis revalideringsbetingende problem er socialt (Storm, 2001, 41-43). Dette er i samsvar med tendenserne fundet i denne kvalitative undersøgelse. En registerundersøgelse, som belyser forskellige revalidendgrupper brug af det offentlige sundhedssystem, peger på, at gruppen af flygtninge og indvandrere, som er i revalidering, i væsentlig mindre grad end personer med dansk baggrund er i revalidering på grund af fysiske problemer. Samme undersøgelse viser, at denne gruppe har haft en gennemsnitligt længere periode på offentlig forsørgelse forud for revalideringens igangsættelse (Filges m.fl., 2002, 37-38). Dette peger i samme retning som tendenserne fundet i denne undersøgelse, nemlig at gruppen af flygtninge og indvandrere har mindre erfaring fra det danske arbejdsmarked end den øvrige gruppe af revalidender, og at deres revalideringsbetingende problem i højere grad er socialt.

³ Et eksempel på negativ social kapital fra interviewmaterialet er en revalidend som undervejs i forløbet tilkendegiver at være blevet trukket tilbage i misbrug og deraf følgende kriminalitet af sin vennekreds.

5. Indslusning

I dette kapitel vil revalidendernes oplevelser af og erfaringer med indslusningen til revalideringsforløbet blive behandlet. I første omgang vil det blive søgt belyst, i hvilket omfang revalidenderne oplever, at visitationen har ført dem på 'rette spor'. I relation hertil vil det også blive behandlet, i hvilket omfang revalidenderne var motiverede for at deltage i projekterne. Endvidere vil revalidendernes informationsmæssige udbytte af visitationssamtalen blive belyst, idet visitationens informative aspekt vægtes højt af alle de projekter, der indgår i undersøgelsen. Årsagen hertil er blandt andet, at en forøgelse af revalidendernes informationsmæssige niveau er en grundlæggende forudsætning for at udvikle en mere brugerstyret tilgang til sagsbehandlingen, hvilket er en helt overordnet målsætning inden for nyere metodeudvikling. Dette aspekt vil ligeledes blive behandlet. Desuden vil den økonomiske incitamentsstruktur i revalideringen afslutningsvist blive belyst.

5.1. Visitation

I første omgang handler indslusningsfasen om visitationen til det konkrete forløb. I bred forstand kan man karakterisere hele forløbet som en stor visitationsproces. I snæver, formel forstand er visitationens sigte for det første at selekttere personer, som hører ind under den retligt definerede personkreds for revalideringen. For det andet træffes i visitationsprocessen væsentlige beslutninger om, hvilket spor revalideringsprocessen og dermed integrationen på arbejdsmarkedet skal følge. Det skal besluttes, hvilke konkrete (for)revalideringsaktiviteter/-projekter man indrulleres i. I de projekter, som indgår i denne evaluering, er der store variationer i forhold til samspillet med den eksisterende forvaltning og samarbejdende institutioner. Disse variationer går på, hvornår og med hvilket formål projekterne selv deltager i den grundvisitation, som er bestemmende for, hvilke deltagere som skal med. Eksempelvis er vurderingen af, hvorvidt den enkelte person falder ind under den retligt definerede personkreds for revalideringen formelt fortaget inden selve visitationen i Kolding. Her sigter visitationen i stedet mod at af-dække revalidendernes ressourcer og problemer (jf. Harsløf, Kruhøffer & Møller, 2002, 27). Projektet på RC Århus Syd visiterer deltagerne fra de forskellige afdelinger/-værksteder på revalideringscentret. Her har det faglige personale i en periode haft samtaler med og observeret de deltagere, som herfra visiteres videre til projektet. Flere af deltagerne herfra tilkendegiver i øvrigt, at de selv var aktive i visitationen, idet de selv pressede på med ønsket om at få et direkte erhvervs-sigte i deres sag og komme hurtigt tilbage til arbejdsmarkedet igen. Observationer og analyser fra revalideringscenterets faglige personale spiller desuden en central rolle i den videre afklaringsproces.

Blandt de projekter, som arbejder med kontanthjælpsmodtagere, rekrutteres der i høj grad fra aktiveringsprojekterne. Men gennem interviewene med revalidenderne får man her ikke noget indtryk af, at der har foregået nogen form for samarbejde eller kommuni-

kation mellem det faglige personale på aktiveringsprojekterne og det personale, som er på virksomhedsrevalideringsprojekterne. Der er i vores interviewmateriale flere eksempler på manglende kontinuitet i den forstand, at de aktiviteter, som fandt sted i aktiveringsregi, ikke har nogen parallel til det erhvervsmæssige sigte, som virksomhedsrevalideringen antager.

Det rette spor

Når man skal evaluere visitationen er et godt udgangspunkt i en brugerundersøgelse at se på, om revalidenderne selv ser den konkrete visitation som en proces, der har bragt dem på rette spor. Var revalidering den rette ordning for dem? Burde man i stedet have satset på uddannelsesrevalidering? Oplevede revalidenderne, at de hørte ind under den målgruppe, som projektet henvendte sig til?

En interviewperson (Bodil) siger om sin oplevelse af kursusforløbet, at: ”*Jeg var på et tidspunkt i mit liv, hvor kurset ramte plet.*” Citatet rammer et centralt aspekt ved langtidssygemeldtes situation. På den ene side viser erfaringerne, at det er vigtigt at få sygedagpengemodtagere så hurtigt tilbage på arbejdsmarkedet så muligt. Samtidigt må vedkommende imidlertid også være kommet sig så meget over sit sygdomsforløb, at han/hun er parat til at komme videre. Det er mellem disse to forhold, at visitationen må navigere. En af interviewpersonerne (Lisa) fortæller i den henseende om et tidligere kursusforløb, som hun deltog i på et tidspunkt, hvor hun endnu ikke var kommet sig over sit sygdomsforløb. Dette betød, at kurset efter hendes vurdering var formålsløst. Omvendt beretter flere interviewpersoner, at de selv rykkede deres sagsbehandler for at finde et projekt eller kursus, der kunne hjælpe dem med at komme videre, fordi de følte, at systemet gjorde for lidt, og at de var overladt til sig selv alt for længe. Her har der altså til en vis grad været tale om *selvvisitation*. Interviewpersonerne fra projekter for langtidssygemeldte giver generelt udtryk for, at virksomhedsrevalideringen har vist sig at være det rette spor for dem.

Enkelte af de interviewpersoner, der har været langtidssygemeldte, stiller sig imidlertid kritiske til revalideringens berettigelse i deres eget tilfælde. En interviewperson (Marie-Louise) argumenterer med, at det rent samfundsøkonomisk er uøkonomisk at bruge så mange ressourcer på en person med en meget begrænset arbejdskapacitet, hvis den pågældende som i hendes eget tilfælde har det fint med at gå hjemme. Omvendt mener hun dog, at der skal være tilbud som det pågældende til de personer, der har et ønske om at komme tilbage på arbejdsmarkedet. En anden interviewperson, der har været langtidssygemeldt (Henrik) mener, at virksomhedsrevalidering var den forkerte ordning i hans eget tilfælde. Henrik mener, at kommunen visiterede ham til det pågældende projekt, fordi de ikke var villige til at lade ham tage en mellemlang uddannelse under sin revalidering. Henrik har dog haft en positiv oplevelse af projektforsløbet, men han ser ikke det ufaglærte arbejde, som virksomhedsrevalideringen har resulteret i, som det er-

hvervsmæssige endemål for ham. Hans plan er at fortsætte med sit ufaglærte arbejde, som er forholdsvist fleksibelt for ham i forhold til arbejdstid og samtidig tage den mellem lange uddannelse, som han hele tiden har haft ønske om.

Hvor visitationen her på et vist plan har ført revalidenden ud på et sidespor i forhold til hans egentlige erhvervsønsker – og på den vis været spild af hans tid – kan man samtidig sige, at revalideringen har bragt ham i en situation, hvor han nu får mulighed for at være selvforsørgende. Hans videre integration ind i en for ham ønsket position på arbejdsmarkedet kan han dermed tilrettelægge uafhængigt af det sociale system.

For de revalidender, der har været langvarigt på kontanthjælp, er der ligeledes visse forhold vedrørende deres livssituation, der må spille sammen med visitationen, hvis denne skal have et gunstigt udfald – der må være en vis motivation til stede. Dette synes også at være tilfældet blandt interviewpersonerne. Dog beretter flere, at den generelle stemning på holdet ikke var karakteriseret ved, at folk egentligt ønskede at komme videre. Interviewpersonernes positive udmeldinger skal måske ses som et udtryk for en skæv rekruttering af interviewpersoner. Med dette forbehold in mente giver interviewpersonerne udtryk for, at det pågældende projektforsøg har bragt dem på rette spor. Mange sammenholder og fremhæver, at de pågældende projekter har været langt bedre end aktivering, som de oftest har negative erfaringer med fra tidligere. Mange har haft en oplevelse af aktiveringen som en måde at parkere folk, når man ikke ved, hvad man skal stille op med dem. Heroverfor fremstår revalideringen som mere målrettet. Enkelte giver dog udtryk for, at der ikke er den store forskel på det nuværende projekt og tidligere aktiveringsprojekter, men finder det frustrerende, at de hele tiden bliver sendt fra det ene projekt til det andet, uden at de oplever, at det har noget formål. I den henseende har visitationen ikke ledt frem til et mere eller mindre relevant projekt.

I den videre gennemgang af visitationen vil vi belyse den indledende samtale mellem sagsbehandler/jobkonsulent og revalidenden, der sigter mod en afklaring af revalidendens behov. Visitationssamtalen har foruden den afklarende funktion et informativt sigte, idet revalidenden oplyses om projektets forløb, målsætninger og de rettigheder og pligter revalidenden har.

5.2. Visitationens informative sigte

Et af de overordnede mål med den metodeudvikling, de forskellige projekter arbejder med, er at øge informationsniveauet blandt revalidenderne. Dette skal blandt andet ses i relation til en række andre gensidigt relaterede ambitioner, der centrerer sig om en mere aktiv inddragelse af revalidenderne. I denne henseende er visitationens informative aspekt til en vis grad en forudsætning, hvis revalidenden skal kunne være aktivt inddraget i eget sagsforløb. Ydermere kan man forvente, at en indsigt i eget sagsforløb og oplevelsen af at stå over for et kontinuerligt forløb med klare målsætninger er helt afgø-

rende, hvis revalidenden skal opleve revalideringen som motiverende og meningsfuld. I de tilfælde, hvor revalidenden inden selve virksomhedsopholdet gennemgår et kursusforløb, strækker det informative aspekt sig ud over selve visitationssamtalen.

Størsteparten af interviewpersonerne giver udtryk for, at visitationssamtalen indeholdt den fornødne information om projektets forløb samt målsætninger. Desuden peger interviewpersonerne på, at denne indsigt var en positiv oplevelse, som i mange tilfælde var noget nyt i forhold til tidligere møder med systemet. Interviewpersonerne oplevede det som en motiverende faktor på forhånd at have en indsigt i forløbets opbygning samt målsætningerne hermed, fordi forløbet herigennem kom til at fremstå som værende meningsfuldt. Ligeledes syntes størsteparten af interviewpersonerne at have et godt kendskab til deres rettigheder og pligter. I enkelte tilfælde har interviewpersonerne selv op-søgt denne viden inden visitationssamtalen og giver udtryk for at have et godt kendskab til loven om aktiv socialpolitik og de rettigheder og pligter, som de har.

Det er dog tankevækkende, at en del interviewpersoner synes at have haft svært ved at tilegne sig indholdet af visitationssamtalen. I nogle tilfælde synes interviewpersonernes evne til at gengive indholdet af visitationssamtalen således at være meget begrænset. Henning, der er citeret i boks 5.2. giver i den sammenhæng udtryk for, at han ikke vidste bedre besked med det forestående forløb på baggrund af visitationssamtalen. I andre tilfælde er man i tvivl om, hvorvidt interviewpersonerne er klar over at de er i revalidering og ikke i gang med et ordinært aktiveringsforløb (se boks 5.1).

Boks 5.1. – Manglende sprogkunderskab som begrænsning for tilegnelsen af visitationssamtalens indhold.

SALIMA: [Da] jeg gik på kurset vidste jeg ikke, at man kunne få job der, men bagefter fik jeg at vide, at man kunne få job på kurset, og det er jeg meget glad for. (Salima)

Det er hovedsageligt interviewpersoner uden uddannelse og/eller en meget sporadisk eller slet ingen tilknytning til arbejdsmarkedet (langvarige kontanthjælpsmodtagere) og herunder danskere med anden etnisk baggrund, der har svært ved at håndtere visitationssamtalens informationsmæssige indhold. Omvendt syntes interviewpersoner, der har en uddannelse og desuden har haft en længerevarende tilknytning til arbejdsmarkedet, inden mødet med systemet at være langt bedre hertil. Desuden må man holde sig for øje, at de revalidender, der indvilliger i at deltage i en kvalitativ interviewundersøgelse, hører til blandt de mere ressourcestærke revalidender. Det giver et vist belæg for at slutte, at når de relativt ressourcestærke personer, som deltager i undersøgelsen, tilkendegiver vanskeligheder i forhold til at tilegne sig den information om muligheder, rettigheder og pligter, som er centralt i forhold til at kunne overskue og mestre det videre virksomhedsrevalideringsforløb, så gør dette forhold sig sandsynligvis også gældende mere bredt blandt målgruppen. Problemet synes dels at være, at den information, som indled-

ningsvist skal formidles, i sagens natur er meget kompliceret. Dels, at der særligt blandt personer, som har været lang tid i det sociale system, kan have udviklet sig visse antipatier og en vis frustration og skepsis i forhold til det offentlige system, som modvirker tilegnelsen af information. Desuden kan det forventes, at en sådan skepsis og systemantipati kommer til udtryk, når sådanne personer skal videreformidle deres oplevelser af forløbet over for os.

5.3. Motivation og frivillighed

Boks 5.2. – Oplevelsen af at deltage i revalideringen på frivillig basis

INTERVIEWER: *Hvad fortalte de dig så?*

HENNING: De fortalte lidt om ,hvad det drejede sig om. Så fik jeg lov at tænke lidt over, om jeg ville deltage.

INTERVIEWER: *Så det var frivilligt?*

HENNING: Nej, for som de sagde, var det frivillig tvang, hvis jeg ikke deltog, ville de trække i mine penge, men derfor kunne jeg jo godt sige nej.

[...]

INTERVIEWER: *Hvad synes du om at skulle skrive under på en kontrakt?*

HENNING: Jeg synes det var plat, det handlede bare om, at vi havde tavshedspligt, man måtte ikke fortælle om det, når man kom ud af huset. Det synes jeg virkede underligt.

INTERVIEWER: *Du kunne ikke se formålet med det?*

HENNING: Nej, men jeg skrev under.

INTERVIEWER: *Vidste du så hvad planen med forløbet var?*

HENNING: Nej. (Henning)

På et af projekterne har man som et led i visitationen forsøgt at arbejde med kontrakter eller skriftlige aftaler. Tanken er, at revalidenden herigennem skal opleve ansvarlighed, medbestemmelse samt at deltage på frivillig basis. Desuden skal kontrakterne synliggøre rettigheder og pligter for revalidenden. Interviewpersonerne har imidlertid i nogle tilfælde en anden opfattelse af kontraktens funktion, og det at skulle underskrive en kontrakt opleves som endnu et underligt påfund fra kommunen. Eksempelvis giver Henning udtryk for, at det med at underskrive en kontrakt var noget han *skulle* gøre og at det så i øvrigt ikke rigtigt havde nogen betydning hvorfor. Citatet i boks 5.2. peger i den henseende på en interessant problematik, der relaterer sig til, at opfattelsen af frivillighed øjensynligt tager sig forskelligt ud, afhængigt af på hvilken side af skrivebordet man sidder. Den interviewede lægger kritisk distance til visitationsprocessen, som han flere steder i interviewet omtaler som ”frivillig tvang”. At han selv har et ambivalent forhold til disse størrelser kommer dog også til udtryk, idet han efterlyser, at personer, som ikke møder op, hvilket flertallet ifølge ham ikke gør, bliver trukket i deres ydelse. Denne beretning indikerer dog samtidigt, at i det mindste nogle af revalidenderne ikke synes at tage de forpligtigelser, de under visitationssamtalen binder sig op på, videre seriøst.

Det er ikke blot i tilknytning til ovennævnte projekt, at spørgsmålet vedrørende frivillig deltagelse synes at være problematisk. Flere interviewpersoner fra de øvrige projekter

giver ligeledes udtryk for at have fået modstridende oplysninger vedrørende betingelserne for at indgå i projektet. Eksempelvis beretter Martin, der er tilknyttet et andet projekt, at han af sin sagsbehandler fik fortalt, at kontanthjælpen ville blive reduceret, hvis han værgede sig ved at deltage. Fra projektets side hedder det sig, at deltagelsen er frivillig. I Martins tilfælde synes dette dog ikke at være et problem, da han selv var positivt indstillet over for projektet fra starten. Han peger imidlertid på, at de øvrige projektdeltagere havde haft den samme oplevelse af, at deltagelsen ikke var frivillig eller kun frivillig i det omfang, man alternativt var villig til at acceptere en reduktion i kontanthjælpen. Martin beretter, at mange af de øvrige deltagere derfor, efter hans mening, deltog i projektet af de forkerte grunde. De forekom ham ikke at være motiverede for at deltage i kursusforløbet eller for at komme ud i en arbejdsprøvning.

I forhold til metodeudviklingens ambitioner om at styrke den enkeltes medbestemmelse og gøre den enkelte mere ansvarlig for eget sagsforløb peger Martins beretning således på to centrale problemstillinger. For det første synes det at være et problem på nogle af projekterne, som arbejder med langvarige kontanthjælpsmodtagere, at fastholde ideen om, at deltagelse er baseret på frivillighed samtidig med, at der i visitationssamtalen eksisterer en trussel om sanktioner i form af en nedsættelse af ens ydelse. Dette skaber et billede hos revalidenden af at frivillighed, ansvarlighed og medbestemmelse blot er noget der tales om, men reelt ikke er til stede. For det andet visiteres nogle øjensynligt til projekter, de slet ikke er motiverede for at deltage i, noget som kan være en barriere for den gruppe, som *er* motiverede, således at deres udbytte af forløbet forringes.

5.4. Brugerstyret tilgang/aktiv inddragelse

Den metodeudvikling, der finder sted på de forskellige projekter, sigter som nævnt mod en aktiv inddragelse af revalidenden i eget sagsforløb eller mod at udvikle en mere brugerstyret tilgang til sagsbehandlingen. Revalidendernes oplevelse af visitationen vil i følgende afsnit blive behandlet med det sigte at belyse, hvorvidt revalidenderne i visitationsforløbet har haft en oplevelse af at være aktivt inddraget i eget forløb og i forlængelse heraf, om revalidenderne har oplevet en grad af valgmulighed i forhold til egne ønsker til et fremtidigt virke på arbejdsmarkedet, det vil sige revalideringens specifikke retning. Ambitionen om at udvikle metoder, der inddrager revalidenden mere aktivt i eget sagsforløb relaterer sig bredt mod hele (for)revalideringsforløbet. Arbejdet med aktivt at inddrage revalidenden i eget sagsforløb er imidlertid mest fremtrædende i sagsforløbenes to første faser, det vil sige visitationsfasen og de forberedende kurser forud for opholdet på virksomheden. Dette afsnit vil derfor foregribe nogle af de overvejelser, der lige såvel kunne høre hjemme under næste afsnit.

En aktiv inddragelse af revalidenden forudsætter i sagens natur, at revalidenden sidder inde med den fornødne information vedrørende egen situation og muligheder. I den henseende knytter problematikken vedrørende en aktiv inddragelse af revalidenden sig

til visitationssamtalens informationsmæssige indhold. Den aktive inddragelse/ brugerstyrede tilgang vil her blive belyst med afsæt i to cases, som vi mener afspejler materialet. Den ene case omhandler en revalidend med uddannelse og en lang tilknytning til arbejdsmarkedet, mens den anden case omhandler en revalidend uden uddannelse eller tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet. Valget af disse to cases skal ses på baggrund af, at interviewpersoner med uddannelse og/eller en lang tilknytning til arbejdsmarkedet forud for mødet med systemet havde langt lettere ved at tilegne sig visitationssamtalens informationsmæssige indhold end interviewpersoner, der ikke havde haft en sådan tilknytning til arbejdsmarkedet. Afslutningsvist vil den brugerstyrede tilgang blive diskuteret med særligt henblik på danskere med anden etnisk baggrund, da sproglige barrierer synes at gøre denne gruppe særligt svær at inddrage i eget sagsforløb.

Kirsten er 39 år og har i omkring 14 år arbejdet som funktionær [edb-konsulent]. Kirsten fik i årene frem til 1998 tiltagende psykiske problemer og mistede i 1998 sit arbejde. I 1998 kom Kirsten i psykiatrisk behandling. Herefter påbegyndte hun revalideringsforløbet. Kirsten giver udtryk for, at hun i høj grad har haft indflydelse på sit eget forløb. Som hun selv udtrykker det, så er det hende, som har taget initiativ, mens systemet har fungeret som en støtte (se boks 5.3.). Revalidender som Kirsten har tidligere været vant til at have kontrol over eget liv, og oftest opfatter de sig selv som brugere i forhold til systemet. I den henseende oplever de det som helt naturligt, at de selv deltager aktivt i forhold til eget sagsforløb. Derfor syntes målet om en mere brugerstyret tilgang også i høj grad at være nået i de tilfælde, hvor man arbejder med netop denne målgruppe.

Boks 5.3. – Aktiv handlen i forhold til eget sagsforløb

KIRSTEN: Jamen jeg har faktisk styret det meget selv, frem for at de kom med et eller andet. Der har jeg selv sagt hele tiden, at nu syntes jeg, at det var på tide, at der blev gjort noget.

INTERVIEWER: *Hvad har du så sagt til dem?*

KIRSTEN: At jeg skulle bruge X måneder på at vende mig til at tage op et sted og være, og dernæst at man fagligt blev bedre. Nu står jeg i en situation hvor jeg skal til at søge arbejde ik', som også kan være en voldsom hindring, hvor jeg kan gå til dem og få hjælpen, hvis det er nødvendigt, men først prøver jeg selv, og så har jeg dem at trække på. Det er det, jeg har brugt systemet til, så jeg kører det meget efter, hvad jeg selv føler behovet er og det har de ladet mig gøre, så længe der bare sker et eller andet.
(Kirsten)

Anders er 31 år og har siden han forlod folkeskolen befundet sig i det sociale system. Anders har således aldrig været tilknyttet arbejdsmarkedet. Endvidere har han siden 12-års alderen haft et hashmisbrug, men beretter, at han i dag er sluppet ud dette. Anders har et stærkt ønske om at få et 'normalt' liv – "*et arbejde*", så han kan blive i stand til at forsørge sig selv. For Anders har mødet med systemet været en markant anderledes oplevelse end for Kirsten, idet han giver udtryk for en generel afmagt. I den henseende giver Anders ikke udtryk for at være i stand til at magte en større autonomi og mere aktiv inddragelse i eget sagsforløb. Derimod har han et stort behov for at blive guidet og støttet. Dette må siges at være tilfældet for flere af interviewpersonerne, hvor målsæt-

ningen om at give revalidenden selvbestemmelse og autonomi - frem for at være en bedre måde at hjælpe den pågældende målgruppe - måske nærmere er at lade dem sejle deres egen sø. Vælger man imidlertid at vægte et andet aspekt ved målsætningen om en aktiv inddragelse, er den også i Anders tilfælde en styrke. Som nævnt føler Anders i mødet med systemet en overvældende afmagt. I den henseende oplever han, at han har været mere aktivt inddraget på det pågældende projekt i forhold til tidligere. Ikke i den forstand at han har taget kontrollen over eget sagsforløb, men fordi han oplever, at han er blevet *inddraget*; at man har talt *med* ham og ikke blot talt *om* ham og konstant været der til at yde støtte (se boks 5.4.). Anders' meget negative syn på det sociale system som sådan hænger sandsynligvis sammen med tidligere konflikter i forhold til tildeling af forskellige sociale ydelser. Når han omvendt føler sig godt behandlet af projektmedarbejderne, kan det hænge sammen med disses status i det sociale system. Deres opgave som projektmedarbejdere er jo netop ikke forbundet med at tildele eller tilbageholde ydelser. Dermed kan en projektmedarbejder måske i højere grad indtage rollen som hjælper.

Boks 5.4. Om projektmedarbejdernes 'menneskelighed' imt. 'systemet'

ANDERS: De [projektlederne] har behandlet mig som et menneske og det bliver man ikke af systemet.

INTERVIEWER: *Hvordan bliver man behandlet af systemet?*

ANDERS: Som en lort. Altså du får ikke alt at vide, der bliver snakket bag din ryg om nogle ting. Det synes jeg er noget lort.[...] Det har jeg oplevet igennem brevene, hvor de skriver det ene og siger det andet til mig, og jeg kan ikke finde hoved og hale i, hvad de egentligt skriver og fortæller, så jeg tager det ikke længere så højtideligt, hvad de siger til mig.

INTERVIEWER: *Men du tager det <projektmedarbejderne> siger højtideligt?*

ANDERS: Ja, for jeg regner ikke med at de fylder mig med lort.

INTERVIEWER: *Hvad har de gjort, for at du stoler på dem på den måde?*

ANDERS: De har ikke rigtigt...de har bare været der og altså jeg har været ved at bakke ud et par gange, men så har de lige været der til at tage fat i armen på mig og spurgt om jeg ikke lige ville prøve en dag mere. Det har jeg så gjort. Det har hjulpet mig. Det har båret mig oppe. (Anders)

For de danskere med anden etnisk baggrund, som indgår i denne undersøgelse, er en af de primære årsager til virksomhedsrevalideringen begrænsede danskundskaber, som kombineret med manglende eller ikke-brugbar uddannelse har betydet, at de har været lang tid på kontanthjælp. Sprogproblemerne vanskeliggør i høj grad en aktiv inddragelse af denne gruppe. For denne gruppe synes oplevelsen af visitationssamtalens informative indhold at stå særligt svagt, hvilket man må formode primært skyldes den sproglige barriere (se boks 5.1.). I forlængelse heraf synes mulighederne for aktivt at inddrage denne gruppe i eget sagsforløb også at være temmelig ringe.

5.5. Ydelser og økonomi før, under og efter virksomhedsrevalideringsforløbet

I dette afsnit vil vi beskæftige os med flere forskellige aspekter knyttet til revalidendernes ydelser og økonomi. For det første vil vi belyse, om revalidenderne selv har klarhed over ydelserne, og hvilke implikationer overgangen til andre ydelser eller lønindkomst

har for deres samlede økonomi. For det andet ønsker vi at belyse, på hvilken måde revaliderende oplever den incitamentsstruktur, som skabes af de forskellige typer af ydelser. Dette tema foregriber aspekter, som hører ind under senere faser af revalideringsforløbet, men som for enkeltheds skyld vil blive samlet behandlet i dette afsnit.

Information og afklaring af de økonomiske vilkår knyttet til virksomhedsrevalidering

I boks 5.5. citeres en interviewperson for at sige, at han ikke kan finde ud af kommunens lønningssystem. Det fremgår, at han faktisk ikke er helt klar over, hvor hans indtægt kommer fra (kommunen i form af revalideringsydelse eller arbejdsgiveren i form af subsidieret løn), hvad betegnelsen er for den ydelse han får, og hvilke implikationer hans fremtidige lønindkomst har på husstandens samlede indkomst. Eksemplet afspejler en utilstrækkelig formidling af et kompliceret ydelsessystem til trods for, at der i den konkrete sag foreligger en skriftlig kontrakt, som revaliderende kan forholde sig til, hvilket i flere tilfælde synes at gøre sig gældende. I disse sager har den indledende information vedrørende disse forhold ikke været fyldestgørende.

Boks 5.5. – Uklarhed omkring ydelser

INTERVIEWER: *Hvad fik du i ydelse under praktikken?*

ERIK: Jeg kom ud med løntilskud, det er den der hedder 11,50 i timen, hvor kommunen går ind og giver bistandshjælp og så de 11,50 fra mester. Der var ikke noget med forrevalidering og alt det, som der er nu. Revalideringsydelse det er jeg kommet på nu. Det er i hvert fald det, som der står i min kontrakt nu – bruttorevalideringsydelse eller fagets mindsteløn i praktik og jobtræning. Men det der bruttorevalideringsydelse og fagets mindsteløn, der vil jeg gå ind og høre om, på et senere tidspunkt, hvad jeg får ud af det, for min kone er på bistandshjælp. Og så siger de, at hvis jeg bliver fastansat, så får jeg ikke noget ud af at gå på arbejde, for så fjerner de hendes bistandshjælp. [...] Jeg kan slet ikke finde ud af deres lønningssystem. (Erik)

Virksomhedsrevaliderendes oplevelser af ydelsessystemets incitamentsstruktur

Forud for revalideringen var syv af de interviewede på sygedagpenge, 16 var på kontanthjælp. For den sidstnævnte gruppe kan overgangen til revalidering medføre en bruttoindkomstsforbedring, eftersom revalideringsydelsen ligger på dagpengeniveau. Desuden er revalideringsydelsen i modsætning til kontanthjælpen ikke behovsprøvet. Det vil sige at ægtefælles indkomst, opsparing (herunder opsparing i egen bolig) ikke er af betydning for, hvor meget der udbetales. Forskellen mellem sygedagpenge eller revalideringsydelse på den ene side og den lave og behovsprøvede kontanthjælp på den anden side er også et vilkår flere af sygedagpengemodtagerne har inde på livet. Dorte kunne se, at sygedagpengene var ved at slippe op. Som gift og med egen bolig ville det være meget ufavorabelt at overgå til kontanthjælp. Hun peger selv på dette som grund til at hun i flere omgange rykkede sagsbehandleren for, at der kunne iværksættes en aktiv indsats for hende. Hun oplevede denne situation som meget stressende og udfordrende i forhold til hendes helbred (se boks 5.6.).

Boks 5.6. – Udsigten til at overgå til kontanthjælp som stressfremkaldende

DORTE: Den der med at du har hængende over hovedet, at nu ophører dine sygedagpenge snart [...] og når de ikke er der længere, så er der faktisk ikke noget sikkerhedsnet, så ryger du ud i ingenting og det er ekstremt grimt, for når du bor i eget hus, så får du at vide at du skal leve af murstenene [...]

INTERVIEWER: [...] *Men der er jo også nogle som siger [...] at det virker motiverende. Det får folk til at gøre noget aktivt i forhold til deres egen sag, for eksempel som du at rykke sagsbehandleren for at der skal ske noget i ens sag.*

DORTE: ”Jo, selvfølgelig [...], men det er også med til at lægge et enormt pres på folk, som er syge og som har et stort pres i forvejen. [...] Det lægger et stort pres på psyken på folk; man får ikke tid til at komme sig. [...] Det kan faktisk gøre folk mere syge. (Dorte)

Ikke bare forskellen mellem de forskellige ydelser spiller ind som incitamentsstruktur, som deltagerne har forholdt sig til. Der er i interviewmaterialet eksempler på, at et gode som at få betalt udgifterne i forbindelse med at tage kørekort, øjensynligt bliver brugt som motiverende faktor for enkelte deltagere, der hvor det er relevant i forhold til integrationen på arbejdsmarkedet. To interviewpersoner (Morten og Tom) – begge langvarige kontanthjælpsmodtagere – betragter selv det, at de er blevet stillet i udsigt at kunne få et kørekort som et bevidst træk fra kommunen/projektets side for at motivere dem til at udvise stabil mødeadfærd og en aktiv indsats. Morten trækker, som det fremgår af boks 5.7., interessant nok på samme incitamentslogik i sin argumentation over for kommunen i forhold til at overbevise dem om, at de bør betale for kørekortet, som er en forudsætning for at kunne tage det truckcertifikat.

Boks 5.7. – Økonomiske forhold inddraget som forhandlingsstrategi

MORTEN: Jeg plejer at sige ’prøv og hør; hvis jeg får et truckcertifikat, så koster det måske jer 10.000 kroner med et kørekort, så jeg kan få et truckcertifikat. Så er jeg til rådighed for arbejdsmarkedet resten af tiden. Omvendt, hvis jeg ikke får det, så er der meget stor sandsynlighed for, at jeg ryger tilbage i det sociale system, og det vil fanme koste langt over en million’. (Morten)

Under opholdet på virksomheden er det meget forskelligt, hvilken ydelse interviewpersonerne modtager. Syv personer får udbetalt subsidieret løn fra virksomheden, ni får revalideringsydelse, mens seks forbliver på samme ydelse (sygedagpenge eller kontanthjælp), som de modtog forud for indsatsen.

6. Forberedelser forud for revalideringsopholdet på virksomheden

I en række af virksomhedsrevalideringsprojekterne indgår et kortere eller længerevarende kursusforløb eller anden forberedelse forud før udplaceringen på en virksomhed. Overordnet er sigtet med disse forberedende forløb at foretage en afklaring af revalidendens problemer og ressourcer samt ønsker og forventninger til en genindtrædelse på arbejdsmarkedet. Endvidere forberedes revalidenden på mødet med arbejdsmarkedet. På flere af projekterne er det målsætningen, at revalidenderne skal inddrages aktivt i denne fase for herigennem at gøre dem mere ansvarlige i forhold til eget sagsforløb. I dette kapitel vil revalidendernes oplevelse af de forskellige metoder, der anvendes i tilknytning til disse forberedende forløb, blive behandlet.

6.1. Kapacitetstests og ressourceprofiler

På revalideringsprojektet RC Århus Syd, hvis målgruppe er langtidssygemeldte, arbejdes der med at afprøve forskellige kapacitetstest. Man har blandt andet afprøvet den såkaldte VIH-match-test. På det hold af revalidender, hvorfra der blev rekrutteret interviewpersoner til denne undersøgelse, afprøvede man en anden testmodel, en kompetencetest der tager udgangspunkt i syv forskellige former for intelligens (jf. tekstboks 6.1).

Tekstboks 6.1: RC Århus Syd' arbejde med erhvervsplaner på baggrund af kompetencetest

Testen indgår som et centralt element i afklaringen af revalidendernes arbejdsevne og erhvervsønsker. Hensigten med testen er blandt andet, at revalidenderne skal blive opmærksomme på, hvad de kan, frem for hvad de ikke kan, idet testresultatet er at betragte som en oversigt over revalidendernes styrker. Kapacitetstesten baserer sig på psykologen Howard Gardners teori om de syv intelligenser. Her er pointen, at mennesket i tillæg til den konventionelle intelligens, den logiske-matematiske sans, besidder en række andre former for intelligenser. Howard opregner her således også sproglig, rumlig, kropslig, musisk, interpersonlig og intrapersonel intelligens. Man har på RC Århus Syd valgt yderligere valgt fire former for intelligens, blandt andet følelsesmæssig intelligens. RC Århus Syd' kapacitetstest har to faser forud for selve virksomhedsopholdet. Den første fase finder sted på revalideringsinstitutionen. Under revalidendens arbejde på et af institutionens værksteder og under samtaler med institutionens medarbejdere danner det faglige personale sig et indtryk af revalidendens kunnen i bred forstand. På baggrund af dette forsøger man at beskrive revalidenden i forhold til de forskellige former for intelligenser. I anden fase, som afvikles som et kursusforløb, inddrages revalidenden aktivt i identificeringen af sine egne ressourcer, blandt andet ved at udfylde et spørgeskema og ved at diskutere den faglige vurdering fra revalideringsinstitutionen med projektmedarbejderne og de øvrige kursister. På baggrund af dette arbejde udarbejdes en række forskellige erhvervsplaner.

Interviewpersonerne fra dette projekt giver samstemmigt udtryk for, at denne kombination af et positivt fokus på ressourcer og realistiske målsætninger har ledt dem tættere på arbejdsmarkedet, idet oplevelsen af at være i besiddelse af en række ressourcer har givet dem troen på sig selv tilbage. Samtidigt påpeger de, at de har fået nogle konkrete og realistiske målsætninger i forhold til en mulig genindtrædelse på arbejdsmarkedet. En fælles oplevelse der i det store hele findes opsummeret i boks 6.1.

Boks 6.1. – Positiv oplevelse af afklaringsproces gennem fokus på ressourcer

Det var noget jeg virkelig kunne bruge til noget [...] Jeg fik sat nogle ting på plads i forhold til mine ressourcer – hvilke jeg kunne bruge i forhold til arbejdsmarkedet og hvilke jeg nok ikke skulle vægte i forhold til arbejdsmarkedet. De var i hvert fald meget realistiske. (Interviewperson fra RC Århus Syd)

Maries case er et godt eksempel på, at testen og udarbejdelsen af ressourceprofiler ikke kun har evnet at sætte fokus på revalidendernes ressourcer og styrker, men at afklaringsprocessen også har indebåret en *modificering* af revalidendens ønsker i overensstemmelse med disse ressourcer. Dette må selvsagt være en af afklaringsprocessens grundlæggende målsætninger, idet det senere møde med virksomheden kan blive et desto større nederlag, hvis revalidenden kommer ud fra det indledende forløb med en urealistisk plan. Maries case er i den henseende udtryk for en vellykket afklaring, hvor det er lykkedes at afstemme hendes ønsker med de nødvendige skånebehov. Marie ville som udgangspunkt gerne arbejde i en boghandel, men på grund af hendes helbred blev dette ønske lagt på hylden. Årsagen var, at Marie på grund af sit meget dårlige helbred reelt kun er funktionsdygtig i morgentimerne, hvorfor arbejdet i en boghandel, hvor åbningstiderne ligger hen af eftermiddagen, var u hensigtsmæssigt. I stedet kom Marie i samråd med projektlederne frem til, at hun måske hellere skulle finde en arbejdsprøvning i en bagerforretning pga. de tidlige arbejdstider på en sådan arbejdsplads. Endvidere fandt man i fællesskab frem til, at et sted i nærområdet ville være mest hensigtsmæssigt for at reducere transporttiden til og fra arbejde.

Blandt de øvrige projekter er grundideen bag arbejdet med ressourceprofilerne den samme som på projektet RC Århus Syd, idet man også her søger at i-tale-sætte revalidendernes evner og ressourcer frem for revalidendernes begrænsninger samtidigt med, at ressourceprofilerne skal belyse de nødvendige skånebehov. Imidlertid er der enkelte eksempler på at aspektet vedrørende skånebehov ikke er blevet tilbundsgående belyst. Anders' første arbejdsprøvning endte således med, at han begik indbrud på det lager, hvor han var i arbejdsprøvning. Anders beretter selv, at årsagen til, at det dengang endte galt, var, at han på det pågældende tidspunkt befandt sig i et misbrug af hårde stoffer. For Lars, der er tilknyttet samme projekt, endte en tidligere arbejdsprøvning ligeledes uheldigt, idet han på tidspunktet for den daværende arbejdsprøvning befandt sig i en periode med mange familiære problemer. Begge forløb syntes dog at være kommet tilbage på rette spor. Eksemplerne peger dog på, at der muligvis er et behov for yderligere metodeudvikling for at kunne lave en mere tilbundsgående og bredt funderet afklaring af de af revalidendernes problemer, som virksomhederne i udgangspunktet ikke er de rette til at tage sig af, og som kan få negativ betydning for opholdet på virksomheden. Ud over at arbejdet med ressourceprofiler og anden afklaring må søge at imødegå sådanne situationer, kan det at få belyst egne begrænsninger også være en gevinst i den forstand, at den enkelte får en vished om, hvor vedkommende står. Dette påpeges i citatet i boks 6.2.

Boks 6.2. – Vigtigheden af at få en afklaring af sine egne evner – uanset udfaldet

SØREN: Nu kan man sige, at fokus her har været at se, hvad folk kan og ikke se på, hvad de ikke kan, men bare det at få afklaret, at det kan du arbejde med og det kan du ikke arbejde med [er vigtigt]... For det værste er når man står der og tænker: 'Hvor fanden er vi egentligt på vej hen og hvad kan jeg bruges til.' Om det så er den usleste pension [man ender med at få tildelt], så ved du hvor du er henne og det tror jeg er vigtigt for de fleste mennesker. For ingen kan leve med at det hele sejler. (Søren)

Ud over at påpege at selve afklaringen af, hvor man står, er central, giver Søren i tråd med de adspurgte på RC Århus Syd projektet og flere af de øvrige interviewpersoner udtryk for, at ideen med at fokusere på ressourcer frem for begrænsninger har en positiv effekt, fordi man føler sig mere motiveret for at komme tilbage til arbejdsmarkedet. Enkelte af interviewpersonerne giver dog udtryk for, at arbejdet med ressourceprofiler var spild af tid, idet den pågældende metode angiveligt ikke har bragt dem tættere på arbejdsmarkedet. Udsagn af denne karakter synes især at forekomme i de tilfælde, hvor arbejdet med ressourceprofiler har haft en mere blød karakter, hvilket vil blive diskuteret i følgende afsnit.

6.2. Revalidendernes oplevelse af at arbejde med at udvikle bløde kompetencer

Arbejdet med såkaldte bløde kompetencer kan enten være rettet mod at styrke revalidendens selvtilid eller være mere målrettet mod konkrete 'bløde' færdigheder, som er nødvendige at have for at kunne få et job. Arbejdet med eksempelvis produktion af præsentationsplancher ('våbenskjold') (jf. tekstboks 6.2) eller undervisning i kommunikation og kropssprog kan man betragte som supplerende tiltag til arbejdet med ressourceprofiler.

Tekstboks 6.2: Præsentationsplancher i form af 'våbenskjold'

På Storstrømsprojektet er det meningen, at deltagerne som indledning til kursusforløbet skal præsentere dem selv over for de øvrige kursister ved at sætte nogle stikord og eventuelt mindre illustrationer op på en planche. Ideen går ud på, at revalidenden skal blive i stand til at sætte ord på egne kompetencer ved at skrive det ned på en planche opdelt i forskellige tematiske felter. Disse felter vedrører blandt andet kvalifikationer, ønsker og nuværende situation. Storstrømsprojektet henter teoretisk inspiration i Erving Goffmans socialpsykologiske teorier om betydningen af, at folk har mulighed for selv at styre deres selvpræsentation.

Hvor man på Storstrømsprojektet blandt andet arbejder med præsentationsplancher, har man på projektet i Kolding en række andre aktiviteter i kursusperioden, der sigter mod at styrke deltagerne evner til at mestre forskellige aspekter knyttet til at indgå aktivt i arbejdslivet. Det handler blandt andet om at få en struktur på hverdagen, få styr på sin økonomi og forbedre fysikken.

Interviewpersonerne fra Kolding projektet giver udtryk for, at de oplevede den pågældende undervisning som ”spild af tid”. En interviewperson giver eksempelvis udtryk for, at det var tåbeligt at arbejde med budgetlægning, for som han udtrykker det, så havde de fleste levet af kontanthjælp i mange år og kunne vel godt lægge et budget. Derimod oplevede samme interviewperson, at virksomhedsbesøg kunne bruges til noget, her fik han nemlig nogle gode råd vedrørende jobsøgning. Arbejdet med våbenskjold, der benyttes i Storstrøm, har som nævnt et andet sigte. Dette vurderes imidlertid af de berørte interviewpersoner ligeledes temmelig negativt. En interviewperson fra Århus Kommune, der fra et tidligere projekt har erfaringer med præsentationsplancher, giver således udtryk for at det var alt for selvcentreret (jfr. boks 6.3.).

Boks 6.3. – Oplevelsen af at arbejde med bløde kompetencer er spild af tid

Vi skulle lave nogle plakater om vores liv – en masse navlebeskueri. Det kan være meget godt lige at bruge nogle uger på at lære hinanden at kende, men at bruge flere uger på det, det syntes jeg er for meget. (Interviewperson fra Århus Kommune)

I Storstrøm blev forslaget om at arbejde med præsentationsplancher (”våbenskjold”) nedstemt af revalidenderne på et af holdene. Henning fra det pågældende kursusforløb deler i den henseende opfattelse med interviewpersonen citeret ovenfor, men giver samtidigt udtryk for, at kurset dog havde nogle interessante elementer – eksempelvis var undervisningen i brug af Internettet relevant. Andre interviewpersoner giver imidlertid udtryk for, at arbejdet med våbenskjold kan give en selvtillid og ideer til, hvad man vil stille op med sit liv. En revalidend, der typisk vil have en positiv oplevelse af denne form for arbejde med bløde kompetencer, er den yngre kvinde med en korterevarende uddannelse. Omvendt oplever den ældre mand uden uddannelse ud over folkeskolen et sådan kursusindhold som ”spild af tid”.

Disse tilkendegivelser fra kritiske interviewpersoner kan måske ses som symptom på, at nogle deltagere ikke føler sig tilstrækkeligt taget med på råd omkring tilrettelæggelsen af det indledende forløb op til den eventuelle udplacering på en virksomhed. Udsagnene vidner om en vis grad af demotivation, som måske skyldes, at nogle ikke synes, at de får noget ud af at arbejde med de anførte metoder.

Et andet element i kritikken fra nogle af de interviewede går på, at dele af arbejdet med de bløde kvalifikationer ikke blot er tidsspilde, men også intimiderende eller nedværdigende. Det moderne arbejdsliv byder i stigende grad på en række uddannelses tiltag, som har til formål netop at udvikle bløde kvalifikationer såsom samarbejds-, kommunikations- og lederevner. Alt fra topchefer til almindelige ansatte udsættes på sådanne kurser for forskellige former for psykologisk funderede rollespil mv., som langt hen ad vejen vil kunne sidestilles med den type aktiviteter, som afvikles på virksomhedsrevalideringsprojekterne. Når nogle af de interviewede virksomhedsrevalidender tilkendegiver

en vis modstand mod at deltage i sådanne aktiviteter, kan det hænge sammen med de forventninger, som disse har til den rolle, de tildeles som virksomhedsrevalidender og klienter i det sociale system. Som klient i det sociale system vil man antageligvis føle sig mere sårbar og dermed være mere på vagt over for at blive udsat for nedværdigende behandling. Det er i forlængelse heraf interessant, at vi i interviewmaterialet finder en skillelinje ud fra revalidendernes baggrund i forhold til reaktionen på at blive eksponeret for de metoder, som sigter mod at udvikle bløde kvalifikationer. Der er en tendens til, at personer med en relativt stærk uddannelses- og erhvervsmæssig tilknytning til arbejdsmarkedet forholder sig mest positivt overfor sådanne tiltag.

Det er samtidigt interessant, at de interviewpersoner, som har en positiv oplevelse af kursusforløbet, har deltaget i kortere, men mere intensive forløb af 14 dages varighed, mens de interviewpersoner, der giver udtryk for en mere negativ oplevelse af kursusforløbet, har deltaget i længerevarende kurser af en varighed på fire-fem uger. De længerevarende kurser forekommer tilsyneladende mindre velorganiserede, hvorfor de ikke i samme grad som de korte, men intensive kurser har evnet at give interviewpersonerne en fornemmelse af målrettethed. Frem for at indgyde interviewpersonerne en fornemmelse af at være på vej videre finder man i de længerevarende kurser flere vidnesbyrd om oplevelser af at være 'parkeret'. Som et modbillede til dette 'mønster' beskriver en enkelt interviewperson imidlertid, at de i alt tre længerevarende kursusforløb, som gik forud for det sidste i regi af Projekt Virksomhedsrevalidering, hver i sær, set i et helhedsperspektiv, har været nødvendige for at bygge hende op. Men i hendes tilfælde er det sandsynligvis afgørende, at hun selv har været den aktive og udfarende kraft i udvælgelsen af de konkrete kurser. Man må endvidere holde sig for øje, at det er generelt er de mest ressourcestærke, der har deltaget i de korterevarende kurser, hvorfor revalidendens oplevelse af kursusforløbet måske alligevel i sidste instans ender med at være et spørgsmål om den bagage, revalidenden selv har med sig (som diskuteret ovenfor).

6.3. Undervisning i rettigheder og pligter

I Horsens og på en række andre projekter rummer kursusforløbene en mere indgående undervisning i rettigheder og pligter, der går ud over den information, der er indeholdt i visitationssamtalen (jf. beskrivelse i tekstboks 6.3).

Tekstboks 6.3: Undervisning i rettigheder og pligter

Undervisningen i rettigheder og pligter sigter mod at styrke revalidendens position i forhold til det sociale system og arbejdsmarkedet. Tiltaget knytter sig til den *Empowerment*-orienterede tilgang til socialt arbejde. Ved at informere udførligt om rettigheder og pligter dels i relation til arbejdsmarkedet, dels i relation til det sociale system er det meningen, at revalidenden skal kunne agere selvstændigt og således kunne tage initiativ i forhold til sit eget integrationsforløb. Dermed er tanken også at revalidenden ansvarliggøres i relation til eget sagsforløb og dermed fremme et mere selvstændigt, aktivt møde med systemet og arbejdsmarkedet på revalidendens præmisser.

I følgende afsnit vil det blive søgt belyst, i hvilket omfang interviewpersonerne gennem den tilrettelagte undervisning i rettigheder og pligter har fået dækket deres behov for information om regelgrundlaget for revalidering og andre foranstaltninger inden for den aktive socialpolitik (ordninger, rettigheder og pligter), samt om den offentlige forvaltning i øvrigt og arbejdsmarkedet. Ligeledes vil vi drøfte interviewpersonernes tilkendegivelser af, om de har oplevet, at de er blevet styrket i forhold til at kunne blive mere udfarende i forhold til deres eget forløb.

I Horsens har undervisningen i ovennævnte aspekter været højt prioriteret, idet man særligt har fokuseret på revalidendens rettigheder og pligter indenfor det sociale system. Herved bliver målet med undervisningen i rettigheder og pligter at anskueliggøre for revalidenden, hvorledes han eller hun kan bruge systemet til at komme videre ud på det ordinære arbejdsmarked eller hvis denne mulighed ikke er aktuel måske ud i et fleksjob. Interviewpersonerne tilkendegiver alle, som de to citerede interviewpersoner (jf. boks 6.4.), at undervisningen har gjort dem bedre bekendt med måden, hvorpå det sociale system fungerer og hvilke muligheder de står overfor. Endvidere tilkendegiver interviewpersonerne at mødet med det offentlige er blevet lettere, fordi de nu ved, hvor de skal henvende sig med forskellige sager. I den henseende tilkendegiver interviewpersonerne desuden, at de i kraft af indsigten i den offentlige forvaltningsstruktur samt egne muligheder har en fornemmelse af at stå stærkere i forhold til eget sagsforløb.

Boks 6.4. – Oplevelsen af at et kendskab til den offentlige forvaltning er en styrke.

INTERVIEWER: *Hvordan var dit kendskab til forholdene vedrørende din sag, dine rettigheder og arbejdsmarkedsmuligheder før det her kursus?*

INTERVIEWPERSON: De var egentligt lig nul. Alt det der med fleksjob og skånejob og alt det der, det er jo ikke lige noget man har gået og tænkt på. Det begyndte først at røre på sig, da jeg var kommet igennem sygdomsforløbet (...). Man havde nogle vage begreber, men ikke nogen specifik viden. Det har jeg fået nu.

På nogle måder har det [projektforløbet] hjulpet fordi vi nu ved, hvor vi skal gå hen med de forskellige ting, og det er en styrke, men jeg tror nok, at håbløsheden er den samme, som da vi startede.

(To interviewpersoner fra Horsens)

Det er endvidere interessant, at flere interviewpersoner fra projektet RC Århus Syd, hvor der ikke fokuseres specifikt på undervisning i disse forhold, efterlyser netop denne information vedrørende lovgivningen og muligheder inden for det sociale system eksempelvis i relation til fleksjob. Flere af interviewpersonerne med baggrund som kon-tanthjælpsmodtagere giver ligeledes udtryk for, at undervisningen i rettigheder og pligter var en positiv oplevelse, de fik noget at vide, som de ikke tidligere havde vidst.

På de øvrige projekter har undervisningen i rettigheder og pligter et lidt andet sigte end i Horsens og retter sig hovedsagligt mod rettigheder og pligter på det ordinære arbejdsmarked. Flere interviewpersoner oplever denne undervisning som irrelevante i kraft af

deres egen situation. To interviewpersoner fortæller eksempelvis, at det var lidet relevant at høre på en fyr fra fagforeningen, når alle projektdeltagerne var kontanthjælpsmodtagere. I den henseende synes modviljen mod den pågældende undervisning at relatere sig til det forhold, at revalideringens indtrædelse på arbejdsmarkedet netop ikke sker på de sædvanlige vilkår, og at revalideringens ikke har samme rettigheder som ordinært ansatte – det offentlige og ikke a-kassen er revalideringens sikkerhedsnet i tilfælde af, at revalideringen mister sit arbejde.

6.4. Virksomhedskontakten

I overgangen fra klient i det sociale system til beskæftigelse er kontakten til arbejdsgivere og virksomheder umiddelbart den væsentligste *hurdle*, som skal overkommes. På flere af projekterne arbejder man med en strategi ved kontakten til virksomhederne, hvor det er meningen, at revalideringen selv skal forestå kontakten i forhold til at etablere praktikplads, arbejdsprøvning mv. Intentionen er, dels at mødet med arbejdsmarkedet skal tage sig så virkeligt ud som muligt, dvs. svare til en almindelig rekrutteringsproces, dels at revalideringen tildeles mere ansvar for eget sagsforløb. Særligt for gruppen af langvarige kontanthjælpsmodtagere kan dette være et stort skridt væk fra, hvad de er vant til. Først hvis det viser sig, at revalideringen ikke selv kan finde en praktikplads, træder projekterne ind som bagstopper og etablerer kontakten.

Det, selv at være den udførende kraft i virksomhedskontakten, kan, såfremt det giver positivt resultat (i form af etableringen af en praktikplads eller lignende), medvirke til at skabe et vendepunkt i synet på arbejdsmarkedet som et tilgængeligt felt for dem, som ikke tidligere har oplevet at mestre jobsøgningsprocessen. Erik (jf. boks 6.5.) er en af dem, som har haft en succesoplevelse i forhold til processen med at skaffe sig praktikplads. Også for dem, som har haft en mere stabil tilknytning til arbejdsmarkedet og som derfor har positive erfaringer med jobsøgningsprocesser fra tidligere, kan kravet om selv at være udførende opleves som et positivt skub (jf. Henriks erfaringer i det andet af de to citater i boks 6.5.).

Boks 6.5. Om selv at være udførende i virksomhedskontakten

INTERVIEWER: *Er det så <projektlederen>, der har stået for de kontakter?*

ERIK: Det er mig selv, mig selv, mig selv. Jeg tænkte, jeg skal ud og lave noget. For sidde på skolebænken det gider jeg ikke. Så ringede jeg til to anlægsgartnere. De sagde de ville kontakte mig, hvis der var noget. [...] Så ringede jeg til et rengøringsfirma og kontaktede ham to gange på en uge. Jeg tænkte: Jeg farer sgu på ham, jeg skal se om der sker noget. Så ville det så, at de ringede til mig alle tre i fredags. (Erik)

HENRIK: [...] jeg studsede over det lige da vi startede, men jeg tror, det der med at vi selv skulle finde det sted, hvor man skulle i arbejdsprøvning sparkede én i gang. [...] Altså jeg havde gået og kigget i lang tid og prøvet at finde ud af, hvad det skulle være, det er ikke fordi jeg ikke vil ud og arbejde, men jeg tror det er noget med, at man kommer ind i det der med, at det kan være, at der er et job i næste uge og sådan. (Henrik)

6.5. Sociale netværk blandt deltagerne

På en række projekter (Horsens, Kolding, Storstrøm, Helsingør) arbejder man med dannelsen af netværksgrupper (en slags selvhjælpsgrupper) blandt deltagerne (jf. tekstboks 6.4). Udover hvad man formelt gør fra projekternes side, opstår der selvsagt også en række spontane relationer mellem folk, som træffer hinanden i regi af de kurser, revalideringsinstitutionsophold mv. som arrangeres. I dette afsnit vil betydningen af både de formelt etablerede netværksgrupper og de mere spontant opståede netværk blive belyst.

Tekstboks 6.4: Netværksgrupper/selvhjælpsgrupper

Intentionen med netværks-/selvhjælpsgrupper er, at grupperne skal danne et forum, hvori revalidenden kan møde andre i en tilsvarende situation og således kunne dele erfaringer. En af grundene, til at man søger at danne sådanne grupper, er en vurdering af, at mange revalidender, særligt dem med en baggrund som langvarige kontanthjælpsmodtagere, har et relativt begrænset socialt netværk. Endvidere er tanken, eksplicit formuleret på et enkelt projekt, at netværksgrupperne skal være med til at nedbryde revalidendernes syn på det offentlige som et bureaukratisk system ved at trække på den mere kommunikative handlingsadfærd, som man almindeligvis forbinder med det civile samfund. Herved er det meningen, at netværksgrupperne skal danne grobund for mere ligeværdige relationer end de relationer, nogle revalidender kan opleve i forhold til det offentlige. I netværksgrupperne er det således muligt både at få hjælp og støtte af de øvrige revalidender, men også selv at yde hjælp og støtte.

Det, som vi vil fokusere på i dette afsnit, er, i hvilket omfang interviewpersonerne igennem kontakten med andre revalidender oplever at deres integration på arbejdsmarkedet i bred forstand bliver styrket på forskellige områder. Tilsvarende er det selvsagt lige så vigtigt at se på, om de interviewede peger på områder, hvor de kan siges at have medvirket til at styrke andres integration.

Netværk kan være befordrende for integrationen på arbejdsmarkedet, for eksempel dersom revalidenden gennem kontakt med andre, som vedkommende er bragt sammen med som led i revalideringen, får information om mulighederne i det sociale system i forhold til at blive støttet til at komme i arbejde. Tilsvarende kan man sige, at netværket har bidraget til integration i de tilfælde, hvor revalidender ved at tale med andre i netværket får inspiration til konkrete erhvervsønsker og -muligheder på arbejdsmarkedet. Man kan også fremhæve netværkets mere sociale funktioner, som noget som kan understøtte integration (fx hvis man i kritiske perioder bakkes op af andre fra netværket).

De fire interviewede fra projektet i Horsens giver enstemmigt udtryk for, at det har fremmet deres integration på arbejdsmarkedet at møde andre i samme situation. Det har styrket deres tro på, at det er muligt at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Endvidere giver de udtryk for, at netværket har fungeret som netop det forum, hvor de fik mulighed for at reflektere over egen situation, hvilket blandt andet mandede ud i, at netværksgruppen på et tidspunkt arrangerede et møde med lokalpolitikere og her rettede en kritik mod kommunens indsats i forhold til at finde stillinger til folk med et behov for job på særlige vilkår. Man kan se dette som et eksempel på, at en empowerment orienteret strategi er lykkedes, dvs. at personer i samme situation - ved at de bringes sammen - får

øjnene op for deres fælles interesser og agerer kollektivt i forhold til disse. Interviewpersonerne fra nævnte projekt giver desuden en lang række eksempler på enten at have hjulpet andre kursusedtagere med at finde en praktikplads eller omvendt fået hjælp her til, idet kursusedtagerne har kunnet drage nytte af hinandens eksterne netværk. Også netværkets sociale funktion kan have betydning. En af interviewpersonerne beretter endvidere, at hun i et enkelt tilfælde har ringet til en medkursist, der udeblev, hvilket fik den pågældende tilbage på kurset igen.

Ligesom sygedagpengemodtagerne fra projektet i Horsens er der fra RC Århus Syd projektet en række positive eksempler angående netværk, uden at man dog på dette projekt har arbejdet bevidst med denne strategi (jf. boks 6.7.).

Boks 6.7. Netværk: betydningen af at møde andre i samme situation

Bodil udtaler sig her generelt om de fire forskellige kurser hun har deltaget på under sin periode som langvarig sygemeldt. Hun har oplevet det som styrkende for hendes selvværd at opdage, at hun ikke er den eneste, som er i den situation hun er. Ligeledes var det gennem en bekendt hun havde mødt på et af de pågældende kurser, at hun fik tipset om muligheden for at komme i arbejdsprøvning på den arbejdsplads hun er på, på interviewtidspunktet.

Det, som jeg synes er vigtigt ved de kurser, er, at man møder de mennesker man gør [...] Det har faktisk været meget givende for mig at stifte bekendtskab med en masse mere eller mindre ligestillede mennesker, som er i samme situation som én selv. (Bodil)

Fra samme case er der dog også væsentlige eksempler, som udgør en modvægt til en teori om, at det at møde andre mennesker i samme situation som ens egen udelukkende er styrkende for ens selvværd. På den første arbejdsplads, hvor Bodil kommer i arbejdsprøvning, oplever hun de øvrige nærmeste kolleger, tre personer som alle er ansat på særlige vilkår, som meget fysisk og psykisk 'afvigende'. Selvom hun understreger, at de optræder venligt over for hende, finder hun det svært at skulle arbejde sammen med dem, hvorfor hun springer fra denne praktikplads. Man kan tolke dette som et udtryk for, at hun ikke ønsker at være sat i bås med personer med en så nedsat arbejdsevne. Et lidt tilsvarende eksempel vedrører hendes ophold på revalideringscentret, som hun karakteriserer som et 'kulturшок' pga. de mange syge mennesker:

Bare alene den snak om deres sygdom... [...] Så fik de piller for dét, og så sagde den dét eller nu skulle de prøve dét. Og jeg tænkte ved mig selv – 'det jer det holder du altså bare ikke ud'. (Bodil)

Erik, langvarig kontanthjælpsmodtager fra Storstrømsprojektet, oplever fællesskabet på holdet, som noget som har styrket ham. Det har blandt andet været medvirkende til, at hans selvtillid er vokset i en sådan grad, at man kan tale om et vendepunkt i hans relation til sine omgivelser (jf. boks 6.8.). Også på Storstrømsprojektet arbejder man bevidst på at understøtte netværksdannelsen blandt deltagerne. Interviewene med deltagere fra holdet vidner dog om, at ikke alle revalidender prioriterer det lige højt at deltage i de sociale arrangementer. Dette kan måske i nogle tilfælde ses som et udtryk for, at flere af projekterne arbejder med meget svage revalidender, der i forvejen har et svagt netværk og for hvem det at stable en netværksgruppe på benene virker uoverkommeligt. I den henseende er de revalidender, der er tilknyttet projektet i Horsens, omvendt mere res-

sourcestærke, og interviewpersonerne giver udtryk for, at de i forvejen har et stærkt netværk enten i form af familie eller et aktivt foreningsliv.

Boks 6.8. Et vendepunkt i revalidandens relation til sine omgivelser

ERIK: [J]eg tør stå frem nu og sige, hvem jeg er og hvilke meninger jeg har [...] Jeg har aldrig turde gå op til en tavle og sige: 'Jeg hedder <Erik Jensen> og sådan og sådan.' Det gør jeg nu.

INTERVIEWER: *Hvad har gjort, at du tør gøre det nu?*

ERIK: Jeg tror en af grundene, det er det gode kammeratskab. Det sætter jeg stor pris på. Man kan tillade sig at sige det man vil sige. [...] Hvis der er en hel masse man gerne vil ud med, så kan man bare plapre løs. (Erik)

Spørgsmålet i dette eksempel er, selvsagt, om Erik kan overføre den selvtillid skabt af de positive erfaringer med at stå frem i større forsamlinger, han har fået på kurset, i forhold til andre sociale kontekster, som ikke nødvendigvis er præget af det samme ligeværdige forhold ('gode kammeratskab') som på kurset.

Bodil fra projektet RC Århus Syd har ligeledes en positiv erfaring med mødet med de øvrige holddeltagere. På det pågældende projekt arbejdes der ikke bevidst med netværksdannelse eller refleksionsgrupper, men Bodil giver udtryk for, at det har været positivt at møde andre i samme situation og herved få mulighed for at udveksle erfaringer, fordi man blev inspireret af hinanden. Samtidigt beretter Bodil om et tidligere ophold på et revalideringscenter, hvor deltagerne nærmest trak hinanden ned ved konstant at tale om sygdom, piller og det man ikke kunne. Når det samme ikke er sket på det pågældende projekt, skyldes det i høj grad, at projektet har været målrettet og konkret, hvilket har skabt en mere aktiv og engageret indstilling blandt kursisterne. I den henseende peger det desuden på en vellykket visitation, hvor man har formået at udvælge de motiverede (jf. boks 6.7).

Afslutningsvist bør det anføres, at oplevelsen af holdsammensætningen og eventuelle forsøg på netværksdannelse generelt er mindre positiv. Mange interviewpersoner giver eksempelvis udtryk for, at holdsammensætningen var *meget* uheldig og samværet med de øvrige kursister nærmest trak dem ned. Den gængse forklaring blandt interviewpersonerne er, at rigtigt mange af de øvrige deltagere slet ikke var motiverede for at deltage, hvilket betød, at alle forsøg på at stable noget på benene blev spoleret, først og fremmest på grund af manglende fremmøde. Boks 6.9. viser et eksempel på dette.

Boks 6.9. Problem med mange umotiverede deltagere

HENNING: Altså, jeg vil sige, den gruppe, jeg har været i, den har været meget uheldig [...] Der var nogen, der kom den første dag, så gik der 14 dage, så kom de en gang til. Der kunne ikke arrangeres noget her ude. [...] Vi havde en eller anden dag, hvor vi fik lov at arrangere noget. Vi skulle lave noget med nogle spil og noget mad, og vi købte ind til alle, men der kom jo ikke nogen. Vi var de der 3-4 faste og resten de kom ikke, altså de var pisseligeglade.

INTERVIEWER: *Jer 3-4 faste har i kunnet bruge hinanden til noget?*

HENNING: Ja [...] Vi har snakket sammen, og man møder dem ude i byen og hører hvad de går og laver. (Henning)

7. Mødet med virksomheden

I foregående kapitel har vi beskrevet, hvorledes revalidenderne forholder sig til de metoder, der sigter mod at forberede dem på mødet med arbejdsmarkedet. Men hvordan oplever revalidenderne selve forløbet på virksomheden?⁴ I hvilket omfang føler de sig velkomne og integreret i arbejdsfællesskabet? Hvilken position indtager de på virksomheden, og hvordan er relationerne til kollegerne? Disse spørgsmål vil i det følgende blive søgt besvaret. Indledningsvist vil projekternes opfølgning blive behandlet. Endvidere vil de forsøg, man på en række projekter har gjort med at inddrage virksomhederne i vurderingen af revalidendernes kvalifikationer, blive belyst.

7.1. Projektets opfølgning under opholdet på virksomheden

Kontakten mellem sagsbehandler/projektleder, virksomheden og revalidenden i tilknytning til de forskellige projekter er mere eller mindre intens under opholdet på virksomheden. I nogle tilfælde består kontakten af en indledende og en afsluttende rundbordsamtale, hvor hensigten med førstnævnte er at skabe en gensidig forståelse af formålet med arbejdsprøvningen og fastlægge praktiske forhold vedrørende roller, rettigheder og pligter for de involverede parter, mens sidstnævnte sigter mod at foretage en evaluering af forløbet samt fastlægge planerne for et eventuelt videre integrerende forløb. På andre projekter arbejdes der desuden med midtvejsevalueringer eller en opfølgende rundbordsamtale efter fire uger, som det er tilfældet i Kolding. Her er formålet at få belyst og løst eventuelle problemer i relation til virksomhedsopholdet. I Kolding og Storstrøm arbejdes der foruden rundbordsamtaler med en løbende intensiv opfølgning, hvor sagsbehandleren eller projektlederen følger revalidenden på nært hold for at tage eventuelle problemer i opløbsfasen.

De projekter, hvor opfølgningen er begrænset til en indledende og en afsluttende rundbordsamtale, er samtidig de projekter, der har langtidssygemeldte som målgruppe. Som diskuteret tidligere har denne målgruppe også lettere ved at håndtere arbejdsmarkedets krav end gruppen af kontanthjælpsmodtagere. De har tidligere haft en fast tilknytning til arbejdsmarkedet og har basale sociale kompetencer i forhold til at deltage i arbejdslivet. For den pågældende gruppe er sigtet med virksomhedsopholdet således heller ikke at lære disse basale sociale kompetencer, men derimod at få en afklaring af, hvad de evner rent arbejdsmæssigt samt at få etableret kontakt til konkrete arbejdsgivere med henblik på at kunne blive integreret på den pågældende virksomhed i en varig stilling. Hermed er ikke sagt, at gensynet med arbejdsmarkedet af den grund er uden problemer. Således befinder de sig i en situation, hvor de skal indtræde på arbejdsmarkedet under nye omstændigheder, hvor de oftest ikke vil være i stand til at yde den samme arbejdsindsats

⁴ Empirien baserer sig primært på praktikophold (op til 2 års varighed), hvor disse både indgår som del af forrevalidering og som egentlig revalidering.

som tidligere. Dette gør, at de ikke blot kan genoptage deres tidligere arbejdsidentitet, men må tilpasse sig en ny identitet på arbejdsmarkedet.

På de projekter, hvor revalidenderne typisk er personer med en meget ringere tilknytning til arbejdsmarkedet og komplekse sociale problemer, sigtes mod en mere intensiv opfølgning. Anders' case, der tidligere er blevet diskuteret, er velegnet til at illustrere, hvor vanskelig integrationen af personer med komplekse sociale problemer kan være. Som tidligere omtalt har Anders ikke haft nogen tilknytning til arbejdsmarkedet, han har et langvarigt misbrug bag sig og har desuden psykiske problemer. Anders må derfor karakteriseres som en meget ressourcsvg person, der har svært ved at tage vare på sig selv og sige fra, når hans grænser overskrides. I den henseende var Anders ikke selv i stand til at sætte grænser i forhold til, hvor længe han magtede at arbejde om dagen. I stedet for at gå hjem, når han følte sig udmattet, blev han på lageret til kollegaerne holdt fyraften, hvilket på relativt kort sigt førte til, at han overbelastede sig selv. I den pågældende periode beretter Anders, at han ingen kontakt havde med projektlederne. En sådan kontakt kunne måske have afhjulpet problemet. Med henblik på Anders' næste arbejdsprøvning er det besluttet, at opfølgningen fra projektet skal være langt mere intensiv. Eksempelvis skal Anders starte med at arbejde tre timer om dagen. Hvis han så senere føler sig i stand til at arbejde en time ekstra, er det en beslutning, han træffer i samråd med projektlederen, der så hjælper ham med at vurdere, hvad han magter og ikke magter.

I de mange tilfælde, hvor virksomhedsopholdet forløber problemfrit, kan der omvendt være en fare for, at en intensiv opfølgning tager karakter af overvågning og derfor komme til at modarbejde den overordnede målsætning med virksomhedsopholdet. Pouls oplevelse af opfølgningen peger på denne problematik (se boks 7.1).

Boks 7.1. Opfølgning oplevet som overvågning

POUL: Han [projektlederen] kommer nogle gange og spørger, hvordan det går. [...]

INTERVIEWER: *Er det noget, I så har aftalt på forhånd?*

POUL: Nogle gange kommer han bare, og andre gange er det aftalt [...] Han har været her en 3-4 gange og det er meget inden for et par måneder, for jeg har styr på mig selv.

INTERVIEWER: *Er det for meget?*

POUL: Ja, for jeg tænker, altså første gang tænkte jeg, hvorfor kommer han og tjekker mig? Men han siger, at han kommer og besøger os engang imellem, og det har han altid gjort. Det er ikke fordi det er mig, det troede jeg, men jeg opfattede det forkert. Jeg troede, at det var for at tjekke mig, men det var bare en kort tanke. (Poul)

Poul er lidt tvivlende med henblik på, om han skal opfatte projektlederens jævnlige besøg som en form for overvågning og giver samtidigt udtryk for, at det i så fald ville være intimiderende. Imidlertid synes projektlederens uformelle tilgang at have overvundet fornemmelsen af, at der var tale om overvågning. De to cases afspejler det dilemma, der kan være for projekterne i forhold til afvejningen af, hvor megen opfølgning

der er påkrævet. På den ene side skal der tages hensyn til, at der er tale om en målgruppe med ofte meget sammensatte problemer, der kan manifestere sig i den kritiske integrationsfase på virksomheden. På den anden side er pointen, at deltagerne jo netop skal frigøre sig fra det sociale system.

Også i en anden henseende er opfølgningen fra projekterne central – nemlig i forbindelse med at fastholde virksomhederne på deres forpligtigelser. Denne problematik gør sig eksempelvis gældende i Bakirs tilfælde, hvor virksomheden blandt andet ikke har overholdt aftalen om, at Bakir skulle have en læreplads efter praktikperiodens udløb. Andre interviewpersoner har haft lignende oplevelser. En af dem er Kirsten. Kirsten beretter, at der i forbindelse med hendes ophold på virksomheden har fundet månedlige samtaler sted mellem hende, projektlederen og ejeren af den pågældende virksomhed. Der har i disse tilfælde været tale om planlagte møder. På disse møder diskuterede man, hvordan det gik, og hvorledes det videre forløb skulle arte sig. Desuden forelå der en erhvervsplan, hvor forløbet var projekteret. Kirsten havde indledningsvist en praktikperiode på to måneder. Praktikperioden blev siden forlænget med en måned, da virksomhedens finansielle situation på det pågældende tidspunkt ikke tillod andet. Dernæst påbegyndte Kirsten det egentlige revalideringsforløb, der på interviewtidspunktet havde varet 15 måneder. Ifølge erhvervsplanen var det hensigten, at virksomheden med tiden skulle betale en stadig større del af Kirstens løn. Dette blev realiseret i en periode, men arbejdsgiveren har haft svært ved at overholde dette punkt i aftalen. Situationen på interviewtidspunktet er imidlertid den, at virksomheden er gået konkurs, hvorfor Kirsten i dag står i en situation, hvor hun ikke ved, hvad der videre skal ske. Der har løbende været tydelige tegn på, at virksomheden ville have svært ved at overholde Kirstens erhvervsplan. Kirsten tilkendegiver, at hun selv i flere omgange var i kontakt med projektet for at få hjælp i forbindelse med at få sin løn udbetalt. Ligesom Bakirs case viser Kirstens beretning, at arbejdsprøvningen i nogle tilfælde forlænges, selv om der er tegn på, at dette måske ikke er det mest hensigtsmæssige for revalidenden.

7.2. Mellem det sociale system og arbejdsmarkedet

I sagens natur er fasen, hvor revaliderende er på virksomheden, en slags mellemposition mellem det sociale system og arbejdsmarkedet. Det er en central fase, hvor under faktorer som selvværd og erhvervsidentitet er i spil. Sårbarheden i forhold til selvværd og identitet i denne fase kommer tydeligt til udtryk i Bentes beskrivelse af hendes forhold til sine kollegaer (boks 7.2). Det fremgår her, at forlængelsen af hendes jobtræning er et vigtigt vendepunkt i hendes revalideringsforløb. Det, som er på spil, er en bekræftelse af, at hun magter de opgaver, som hun udfører som led i sin arbejdsprøvning. Hun er selv inde på, at forandringerne som følge af forlængelsen ikke blot har fundet sted i omgivelserne, blandt kollegaerne, men også hos hende selv, hendes egen selvtillid er blevet styrket, sådan at hun i højere grad har turdet lade sig integrere i arbejdspladsens sociale miljø.

Boks 7.2. Forlængelsen af en jobtræningsperiode som signal om at man ”ikke er helt tabt”

BENTE: Der har været perioder, hvor jeg godt kunne mærke, at jeg nok måtte finde mig et andet sted, for jeg var jo *kun* i jobtræning, og det kan du godt mærke.

INTERVIEWER: *Hvordan?*

BENTE: Der er ikke den samme respekt, for jeg er jo ikke fastansat, men kun i jobtræning – du kan mærke det på folk. [...] Nu har vi lige været på seminar, og når du står og snakker med en i en alvorlig samtale, så når de spørger, ’hvor er du henne?’, og du siger: ’jeg er i jobtræning’, så stopper de lidt, så er der ikke rigtigt noget for dem at hente der, medmindre det er rigtigt søde mennesker.

INTERVIEWER: *Er det noget du har oplevet meget?*

BENTE: Ja, på det halve år... nu skal jeg passe på at skelne mellem følelser og virkelighed, men jeg har haft nogle oplevelser, som jeg helst ikke vil snakke om, også med kollegaer her.

INTERVIEWER: *Er det noget som er blevet bedre?*

BENTE: Ja.

INTERVIEWER: *Er det fordi, de har lært dig at kende eller hvorfor?*

BENTE: Altså først fik jeg forlænget [jobtræningsperioden], og så er man jo ikke helt tabt, for hvis jeg ikke havde kunnet følge med, så havde jeg nok ikke fået det forlænget. [...] Det er som om der skete noget der, da jeg fik forlænget det her halve år, at folk begyndte at kigge på mig på en anden måde. For nu er de også begyndt at komme og spørge mig, for det har de heller ikke gjort det første halve år, nu virker de oprigtigt interesseret, men det er også, fordi jeg selv omgås dem på en anden måde, mere frejdigt.

(Bente)

I forbindelse med forholdet omkring revalideringens rolle i den naturlige gråzone mellem det sociale system og arbejdsmarkedet, har der vist sig en problemstilling vedrørende revalideringens status i forhold til faglige organisering. Flere klager over, at de føler sig placeret mellem to systemer. De oplever, at de skal arbejde så vidt muligt på lige fod med deres nye kolleger (i op til to år), men uden samtidig at have samme arbejdsretlige vilkår. Revalideringerne kan ikke være tilknyttet en a-kasse, deres timer ”tæller” ikke i systemet, og selvom de i princippet godt kan være medlem af en fagforening, nyder de ikke fagforeningens beskyttelse, og tillidsrepræsentanten er ikke ”deres mand”, som nogle af dem udtrykker det. Når man tager i betragtning, at de faglige organisationer samtidig ser deres involvering som helt essentielt for at virksomhedsrevalidering lykkes, er denne problemstilling særdeles relevant. For revalideringerne har det tydeligvis både en praktisk betydning (at man eksempelvis ikke kan optjene timer til en a-kasse) og en betydning i forhold til at skulle indgå som en del af arbejdsfællesskabet (jf. også Hohnen, 2000). Symptomatisk for oplevelsen af ikke at være integreret er Fatimas svar på spørgsmålet, hvor mange der er ansat i den butik, hvor hun er i en længerevarende jobtræning (se boks 7.3).

Boks 7.3. – Følelse af ikke at være integreret på virksomheden

INTERVIEWER: *Hvor mange ansatte er der?*

FATIMA: I butikken er der to – ikke mig – en kok, og én i <forretningen>.

INTERVIEWER: *Hvorfor tæller du ikke dig selv med?*

FATIMA: Jeg er ikke ansat, jeg er i jobtræning.

INTERVIEWER: *Er der en forskel på, om man er ansat eller i jobtræning?*

FATIMA: Ja, måske i mine følelser. (Fatima)

Nogle revalidender har oplevet problemer med at få bevilget arbejdstøj af arbejdsgiveren under praktikken. Som nævnt i afsnittet vedrørende denne undersøgelses teoretiske forståelsesramme repræsenterer ting som arbejdstøj og -udstyr vigtige ”rekvisitter” i forhold til at kunne indtage rollen som arbejdstager frem for som revalidend/klient. Problemet med at få udleveret arbejdstøj kan derfor ikke begrænses til at udgøre et praktisk problem i forhold til, at man mangler de rette hjælpemidler til at understøtte en passende arbejdsindsats. Der er en symbolværdi i tillæg til tøjet og udstyrets nytteværdi. Her kommer det retlige forhold igen ind i billedet, da flere revalidender som nævnt ikke føler, at tillidsrepræsentanten repræsenterer dem, og de derfor i stedet er afhængige af, at projektlederen taler deres sag over for arbejdsgiveren, når sådanne konflikter opstår. Hermed cementeres revalidendens tilhørsforhold til det sociale system yderligere.

Når disse eksempler sammenholdes med eksempler af modsat karakter, fremstår symbolværdien endnu tydeligere. Den gode historie er således Martin, der ifølge eget udsagn blev modtaget som alle andre ansatte. Han fik udleveret sikkerhedssko fra første dag og er blevet tilbudt en firmamobiltelefon, hvilket må siges at være et klart signal om tillid og respekt. Martin gav da også helt tydeligt udtryk for, at det styrkede selvværdet og følelsen af at være velkommen og integreret på virksomheden – der var ikke forskel på ham og hans kolleger.

En revalidend (Tom) var af chefen og sin afdelingsleder blevet opfordret til ikke at fortælle sine kolleger, at han var i jobtræning, det vedkom efter sigende ikke hans kolleger. Uden direkte at få forklaret årsagen til hemmeligholdelsen mente Tom, at det kunne være for ikke at give anledning til snak eller sure miner ”over, at de tager en ind, der ikke er i fagforening eller sådan noget.” Tom så ikke hemmeligholdelsen som en anledning til at indgå i mere lige relationer med kollegerne, men oplevede den som ubehagelig. Han var selv mere interesseret i, at hans nærmeste kolleger kendte til hans situation - til baggrunden for at han ikke var fastansat. Det kan synes paradoksalt, men hemmeligholdelsen fastholder faktisk hans position som anderledes, idet det anses som et muligt problem for fællesskabet, hvis hans situation og strukturelle placering offentliggøres. Ønsket om åbenhed/ærlighed kan derfor anskues som et forsøg på at normalisere den anormale situation, revalidenden befinder sig i, og derved lette adgangen til det kollegiale fællesskab.

7.3. Revalidender med anden etnisk baggrund end dansk

Seks interviewpersoner har en anden etnisk baggrund end dansk. Når denne gruppe her får et isoleret afsnit, skyldes det, at interviewmaterialet synes at pege på nogle problemstillinger, der alene vedrører denne gruppe.

Sprogproblemer

For denne gruppe er en af årsagerne til revalideringen oftest ringe danskundskaber. En del af de interviewede med udenlandsk baggrund (fra udviklingslande) er tilknyttet det samme projekt i Århus kommune. De har boet mellem fem og ti år i Danmark, men har stadig store vanskeligheder med at tale og forstå dansk. De er udplaceret i arbejdsprøvningsforløb på op til 12 måneders varighed på en virksomhed, hvor de udfører simpelt manuelt arbejde. En gang om ugen modtager de to timers danskundervisning, som afholdes i en frokoststue tilknyttet det værksted, hvor de arbejder. I tillæg til selve undervisningen tilstræbes det på virksomheden, at der kun tales dansk (i samtlige lokaler er der for eksempel hængt skilte op, hvor det påbydes, at man taler dansk). De udtrykker selv tilfredshed både med den formelle ugentlige undervisning og med måden arbejdsdagen fungerer. Desuden beretter interviewpersonerne, at virksomhedsopholdet er en bedre måde at tilegne sig danskundskaber end sprogundervisning, som generelt opleves meget demotiverende. Arbejdet er i sig selv af en karakter, som ikke kræver så høj grad af kommunikation. Men i og med at forløbet er tidsmæssigt begrænset (en del vil dog blive tilbudt permanent ansættelse, jf. nedenfor) vil nogle stå overfor at skulle ud og søge arbejde igen. Her vil det sandsynligvis være væsentligt at beherske dansk på et forholdsvis højt niveau. Dels for at kunne mestre rekrutteringsprocessen, dels for at udvide det erhvervsfelt man kan arbejde i – i retningen af job med arbejdsfunktioner som indebærer kommunikation i forskellige grader. Man kan spørge om to timers danskundervisning ugentligt er tilstrækkeligt til at ruste revaliderende til eventuelt at skulle ud og søge arbejde uafhængig af projektet. Hvor arbejdet på den pågældende virksomhed er ufaglært, noget som matcher de pågældende revaliderendes uddannelses- og erhvervsbaggrund, er der andre personer med udenlandsk baggrund i materialet som har faguddannelser (enten fra Danmark eller fra hjemlandet). Hvordan utilstrækkelige danskundskaber her kan udgøre en barriere i forhold til at blive integreret på arbejdsmarkedet inden for et selvvalgt erhvervsområde illustreres i Fatimas eksempel. Hun har egentlig en kontoruddannelse, men har ikke muligheder for at få beskæftigelse inden for dette område og må derfor - gennem revalideringsprojektet - faktisk omskoles til en lavere position til ufaglært butiksarbejde.

Diskrimination

I Fatimas eksempel er hun dog i tvivl om, hvad som skyldes manglende kvalifikationer (fx i forhold til dansk), og hvad som skyldes egentlig diskrimination (jf. boks 7.4).

Boks 7.4. – Sprogundskaber og diskrimination

FATIMA: Nogle gange tænker jeg – jeg ved det er dumt – så tænker jeg, at jeg er voksen, og jeg bare skal være som danskerne og få et job. Jeg har også spurgt <projektlederen>: 'Hvad fejler jeg? Jeg er god arbejdskraft.' Men han siger bare, at det er dansk politik. [...] Nogle gange tænker jeg, at jeg bare skal glemme og være ligeglad. [...] [F].eks. første gang jeg var på skole [...] jeg havde bedre karakterer end en anden, men vi gik sammen i skolepraktik – hun blev ansat og jeg skulle gå... på den måde [...]. Men ikke her [på den nuværende jobtræningsplads], her har jeg det rigtigt godt, her har jeg ikke mærket noget. [...] Jeg tænker tit, at danskerne ikke kan lide mig, fordi jeg er indvandrer, og det har jeg også oplevet på

handelsskolen. Men selvfølgelig skal jeg forbedre mit dansk, og når jeg arbejder sammen med danskerne, bliver jeg bedre og bedre.

INTERVIEWER: *Så det er det, du er i jobtræning for...*

FATIMA: Ja, for at lære sproget. (Fatima)

Fatimas tvivl syntes at være begrundet, således syntes problemet for dansker med anden etnisk baggrund ikke alene at være af sprogmæssig karakter. Flere interviewpersoner med anden etnisk baggrund fortæller, at de har oplevet en eller anden form for diskrimination fra kollegaer under virksomhedsopholdet. Enten i form af øgenavne såkaldte vittige opslag vedrørende måder indvandrere skal behandles på eller som i et enkelt tilfælde fysisk chikane⁵. Interviewpersonerne oplever således andre barrierer eller måske yderligere en barriere i sammenligning med de øvrige revalidender i form af deres indvandrerbaggrund. Endvidere giver flere interviewpersoner udtryk for ikke at kunne tale om disse problemer. Eksempelvis giver Salima, som har været udsat for fysisk chikane og en del anden diskrimination, at hun ikke ønsker at være en ”sladrebank” (se boks 7.5).

Boks 7.5. – Vanskeligheden ved at håndtere diskrimination

SALIMA: [Chefen] sagde, at jeg skulle give navnene på, hvem det var. Men det gider jeg ikke, jeg er ikke 19 år, jeg er [48].

INTERVIEWER: *Hun ville have dig til at nævne navnene på dem, der drillede dig?*

SALIMA: Ja, Jeg snakkede også med [projektlederen], og hun sagde også, at jeg skulle sige navnene.

INTERVIEWER: *Gjorde du så det?*

SALIMA: Ikke endnu. (Salima)

Netværk

En anden problematik belyses af interviewpersonen Bakir, der oprindeligt kommer fra Bosnien, men siden 1996 har haft opholdstilladelse i Danmark. Han er uddannet murer og har seks års praktisk erfaring inden for faget. Bakir har i tilknytning til revalideringsforløbet været i praktik i samlet set ti måneder (den oprindelige praktikperiode, der var fastsat til seks måneder, er blevet forlænget). Det var, ifølge Bakir, hensigten, at han efter praktikperioden skulle have en læreplads det pågældende sted, men mesteren har siden trukket i land. I den henseende er Bakir frustreret over, at hans faglige kvalifikationer ikke anerkendes. I forhold til en eventuel skoleperiode kan Bakir således kun få et halvt års merit, hvilket han oplever som nedværdigende, da han ikke ønsker at blive behandlet som nybegynder inden for et fag, hvor han har mange års erfaring. Projektlederen har i den henseende talt med flere af Bakirs kollegaer, som vurderer, at hans kvalifikationer mindst svarer til en tredjeårselev. Bakir peger selv på, at man skal have et meget stærkt netværk for at få en læreplads – på det sted, hvor han er, kan han iagttage, at det at være i familie med mester kan være adgangsgivende. Hermed har han fat på en problemstilling, som kan synes særlig relevant for personer, som er indvandret eller

⁵ I det pågældende tilfælde beretter interviewpersonen, at en kollega ved en enkelt lejlighed havde opsat forhindringer, der ledte til, at hun kom ud for et uheld.

flyttet til Danmark. Chancerne for at have så stærke bånd med de i arbejdsintegrationshenseende væsentligste *gatekeepers* (arbejdsgiverne) er små, når man har udenlandsk baggrund.

7.4. Revalidendernes oplevelse af virksomhedernes rummelighed

Virksomhedens bevæggrund for at deltage i virksomhedsrevalideringen synes i de fleste tilfælde enten at være en rekrutteringsstrategi eller et ønske om at hjælpe den pågældende person tilbage til arbejdsmarkedet. Langt de fleste interviewpersoner har da også oplevet, at der fra virksomhedernes side var et klart ønske om, at skabe grundlaget for et vellykket revalideringsforløb. I enkelte tilfælde synes virksomhedernes bevæggrund for at deltage i virksomhedsrevalidering dog mindre hensigtsmæssige. Eksempelvis var Bakirs oplevelse af praktikforløb, at han blev udnyttet rent økonomisk⁶. Det er i sig selv ikke problematisk, at virksomheden har et økonomisk incitament for at indgå i samarbejdet omkring virksomhedsrevalidering, men det synes vigtigt, at der samtidig er en vis grad af social ansvarlighed eller social rummelighed til stede på den pågældende virksomhed, hvis virksomhedsopholdet også skal komme revalidenden til gode, hvilket ikke var tilfældet i eksempelvis Bakirs case.

Inden virksomhedsopholdet finder der på samtlige projekter en indledende samtale sted, der blandt andet sigter mod at gøre virksomhederne opmærksomme på dette forhold og i de tilfælde, hvor det er muligt at klargøre de nødvendige skånebehov. Det er imidlertid oftest svært på forhånd at fastlægge, hvilke specifikke skånebehov der er nødvendige i forhold til den enkelte revalidend, hvilket måske i særlig grad gør sig gældende i de tilfælde, hvor der er tale om forrevalidering. Her er målet med virksomhedsopholdet jo netop en afklaring af revalidendens ressourcer og begrænsninger. Derfor er det oftest en sag mellem revalidenden og virksomheden at finde frem til, hvilke hensyn der må tages. I relation til den rolle, revalidenden indtager under virksomhedsopholdet, kan det imidlertid være svært for revalidenderne at håndtere denne problematik.

De fleste interviewpersoner giver dog udtryk for, at de ikke har oplevet at stå i den pågældende situation, fordi de fornødne hensyn var til stede eller også var de ikke begrænset i forhold til de pågældende arbejdsopgaver. En af interviewpersonerne har dog ved flere lejligheder måtte tilsidesætte hensynet til sig selv, når virksomheden eksempelvis stod med en hastordre. Ved sådanne lejligheder følte interviewpersonen sig ikke i stand til at sige fra på trods af, at han overskred sine egne grænser. Eksemplet peger desuden på, at det kan være svært at forebygge sådanne episoder med den indledende samtale eller med en officiel politik på området, for som interviewpersonen peger på, så presser man sig selv på grund af en loyalitet over for virksomheden og/eller det kollegiale fællesskab.

⁶ Projektlederen fra det pågældende projekt er af samme opfattelse.

Man må dog fastholde, at virksomhedens indstilling – her tænkes både på arbejdsgiveren og øvrige ledelsesrepræsentanter og på kollegerne og disses faglige repræsentation – til målet med virksomhedsopholdet har en indflydelse på, i hvilket omfang revalidenden oplever det som værende problematisk at gøre opmærksom på egne begrænsninger. Mange interviewpersoner oplever netop også, at de fornødne hensyn var til stede, fordi der eksisterede en accept af deres særlige situation.

En af interviewpersonerne (Søren) fortæller i den forbindelse om sit møde med to vidt forskellige virksomhedskulturer inden for den samme branche (transport). Søren var som led i projektet i arbejdsprøvning af 8 ugers varighed. I dag har han et fleksjob på en anden virksomhed. På den virksomhed, hvor Søren var i arbejdsprøvning, oplevede han, at der var en barsk omgangsform og en manglende accept af, at han selv eksempelvis ikke var i stand til at yde helt den samme arbejdsindsats som andre. Det var ikke så meget et spørgsmål om, at kollegaerne havde noget imod ham, men de var selv under et sådant arbejdspress, at der ganske enkelt ikke var den fornødne tid til at sætte ham ordentligt ind i tingene (se boks 7.6). Interviewpersonen blev dog på virksomheden de otte uger arbejdsprøvningen varede, men når han tænker tilbage, er han lettet over, at det er overstået.

Boks 7.6. - Manglende tid for kontaktpersonen til at vejlede revalidenden

SØREN: Hende, som jeg skulle arbejde sammen med, det var en landbrugstekniker, hun var presset utroligt hårdt af alle ingeniørerne i entreprenørvirksomheden, ikke. Og det gør så, at de ting, som hun måske egentlig ved, at de har sagt ja til: at tage mig i arbejdsprøvning og måske efterfølgende job... Hun skulle have haft tid til at [...] sætte mig ordentligt ind i det hele, men det blev der ikke tid til, fordi der hele tiden fra hendes overordnede lå et enormt pres på hende. Og den tid der skulle have været tilovers til mig, den var der ikke. Og i det hele taget må jeg sige, at virksomheden overhovedet ikke har nogen social forståelse. (Søren)

Da Søren bliver bedt om at sammenholde erfaringerne fra dengang med hans oplevelse af virksomheden, hvor han nu arbejder, siger han, at det er som at beskrive forskellen mellem nat og dag. På begge virksomheder er arbejdspresset ret stort, men hele måden, hvorpå arbejdspresset håndteres er meget forskellige. En markant forskel mellem de to virksomheder er i den henseende forholdet mellem ledelse og medarbejder. Hvor ledelsen det ene sted ifølge Søren konstant åndede medarbejderne i nakken, har medarbejderne en langt større autonomi i relation til udførelsen af deres arbejdsopgaver på den anden virksomhed. Helt grundlæggende er det således Sørens opfattelse, at det er forskellen mellem virksomhedskulturerne de to steder, der gør hans eget møde med de to virksomheder så forskelligartet. Idet virksomhedskulturen på førstnævnte virksomhed satte sig igennem i en generel dårlig stemning, betyder det forhold, at medarbejderne oplever en grad af autonomi i tilknytning til deres arbejde på Sørens nuværende arbejdsplads, at medarbejderne føler en større glæde ved deres arbejde, endvidere at stemningen er langt mere positiv. En anden ting der måske synes lille, men som Søren alli-

gevel ser som en markant forskel, er, at man det første sted stort set ikke holdt frokost-pause og Søren oplever at det ofte er ved sådanne anledninger at mange arbejdsmæssige konflikter kan blive løst ved at man snakker om tingene helt uformelt. I forlængelse heraf synes årsagen til Søren's gode erfaringer med den nuværende virksomhed ikke at være, at der foreligger en særlig politik på området. Derimod har arbejdsgiveren tilkendegivet at: *"Det her har vi ingen erfaringer med og vi ved ikke hvad du er i stand til og hvad du ikke er i stand til, men lad os finde ud af det i fællesskab."* Søren giver således udtryk for at der er en rumlighed og accept på hans nuværende arbejdsplads, der gør at han føler sig bedre i stand til selv at fastlægge de nødvendige skånebehov.

7.5. Når virksomheden skal vurdere revalidendens kvalifikationer

Når arbejdsprøvningen i forbindelse med forrevalidering lægges ud på virksomhederne, er det, fordi virksomhederne blandt andet råder over langt mere tidssvarende materiel end det, der forefindes i revalideringscentre. Der er derfor langt bedre vilkår for at foretage en afklaring af revalidendens arbejdskapacitet på virksomhederne. Derimod kan udlægningen af arbejdsprøvningen vanskeliggøre vurderingen af revalidendens arbejdskapacitet. I den forbindelse har en række projekter forsøgt at inddrage virksomhederne aktivt i denne vurdering. På et af projekterne har virksomhederne sammen med revalidenden udarbejdet en slutrapport på baggrund af de otte ugers arbejdsprøvning.

I den forbindelse er Jespers case interessant. I Jespers eget tilfælde var virksomheden ikke indstillet på at bruge tid på slutrapporten, og det skete i sidste øjeblik. Den blev derfor også skrevet på et tidspunkt, hvor der var truffet en beslutning om, at virksomheden ikke ønskede at beholde ham. Dette har måske haft en indvirkning på de relativt negative udtalelser rapporten indeholdt. Jesper peger således på, at de meget negative udtalelser måske var en måde, hvorpå virksomheden kunne legitimere, at de ikke ønskede at beholde ham.

En anden udlægning kunne være, at virksomhederne som udgangspunkt har nogle forventninger om, at revalidenden har en nedsat arbejdsevne, dvs. forskellige handicaps, hvorfor de måske overfokuserer på svaghedstegn og fortolker dem herefter. I Jespers tilfælde pegede rapporten således på, at han havde en ringe korttidshukommelse. Jesper har siden hen fået foretaget en PAS-test og fået sin hukommelse testet til at være normal. Det, man fra virksomhedens side har set som et handicap, fordi man forventede det, har måske nærmere været udtryk for, at det tager lidt tid at komme ind i rutinen i en ny jobfunktion og måske særligt, når man har været borte fra arbejdsmarkedet i længere tid.

Jesper mener helt overordnet, at slutrapporten kan være et nyttigt redskab, fordi den kan pege på de aspekter, man skal arbejde med, og hvor ens styrker og svagheder ligger. Blot er hans egen erfaring med slutrapporten, at virksomheden ikke tog det alvorligt.

Samtidigt giver Jesper imidlertid udtryk for, at det var et nederlag at få at vide, at virksomheden ikke kunne bruge en. Dette tyder på endnu en problematik i relation til at inddrage virksomhederne i vurderingen af revalidendernes kvalifikationer, fordi en negativ vurdering måske opleves som et større nederlag, når den kommer fra virksomhedens side, fordi man netop her forsøger at underbetone, at ens arbejdsevne er nedsat, mens det eksempelvis på en revalideringsinstitution er acceptabelt, at ens arbejdsevne er nedsat, hvorfor det måske er lettere at håndtere det faktum, at man har en række begrænsninger.

8. Efter virksomhedsrevalideringen

I dette kapitel vil vi se på, hvorvidt og hvordan revalidendernes position på arbejdsmarkedet er blevet styrket som følge af virksomhedsrevalideringen. Et klart tegn på, at indsatsen lykkes, er selvsagt, at revalidenden er blevet integreret i en permanent stilling (ordinær eller fleksjob) på den pågældende virksomhed, hvor arbejdsprøvningen, -træningen e.l. har fundet sted eller på en anden virksomhed inden for det fagområde, som virksomhedsrevalideringsforløbet sigtede mod. Har revalidenden opnået at blive ansat inden for et andet område, end det indsatsen umiddelbart sigtede mod, må dette også siges at være en succes. Man kan sige, at det afgørende for om man kan tale om en succes i denne henseende er, at revalidenden er tilfreds med den opnåede aktive position på arbejdsmarkedet, eftersom revalideringslovgivningen anfører, at erhvervsformålet skal være i overensstemmelse med revalidendens ønsker (Aktivloven §47).

Da kun et fåtal af de interviewede til denne undersøgelse havde nået at fuldføre forløbet på interviewtidspunktet, og vi således mangler information om udslningsresultatet, er det imidlertid nødvendigt at fokusere på de interviewedes egne vurderinger af, på hvilke måder deres tilknytning til arbejdsmarkedet er blevet og vil blive forbedret som følge af indsatsen.

Dette kapitel vil først diskutere erfaringerne fra den gruppe af interviewede som på interviewtidspunktet havde gennemført virksomhedsrevalideringen i projektets regi. Der er her tale om deltagerne fra et enkelt projekt. For de øvrige interviewpersoner vil det blive belyst, i hvilket omfang de oplever, at muligheden for en (gen)indtrædelse på arbejdsmarkedet er rykket tættere på i kraft af projektførelsen, samt hvorvidt de forventer at opnå en permanent stilling på den arbejdsplads, hvor arbejdsprøvningen, -træningen e.l. finder sted eller eventuelt på en anden virksomhed.

For samtlige interviewede vil det ligeledes blive belyst, i hvilket omfang projektet har rustet deltagerne til at kunne tage ansvar for egen beskæftigelsessituation og dermed gøre sig mere uafhængige af det sociale system.

De fire interviewpersoner fra Horsens havde alle omkring tre måneder tidligere afsluttet det virksomhedsrevalideringsforløb, som havde været iværksat som led i projektet. For alle fire var et fleksjob målet for indsatsen, omend en af de interviewede selv i udgangspunktet havde ønsket sig et ordinært job. Fælles erfaringer blandt de fire er, at det er svært eller nærmest umuligt at finde et fleksjob på egen hånd i det pågældende lokalområde. Eksempelvis har en af de to interviewpersoner fra Horsensprojektet, som siden hen har fået anvist et fleksjob af kommunen, selv skrevet over 20 ansøgninger om fleksjob, men alle gange fået afslag. Den pågældende vurderer, at dette til dels skyldes at mange arbejdsgivere ikke har et tilstrækkeligt kendskab til fleksjob og derfor ikke er

klar over de fordele, der er forbundet med ordningen (en problemstilling som vil blive taget op nedenfor). En af de fire interviewede er efter forrevalideringen i projektets regi overgået til egentlig virksomhedsrevalidering på en anden virksomhed, end den hvor han havde været i praktik. Af de fire interviewpersoner vidste een interviewperson på interviewtidspunktet ikke, hvad der videre skulle ske. Samtidigt med at interviewpersonerne giver udtryk for, at de på grund af projektførelsen er blevet mere udfarende i forhold til at søge arbejde og i højere grad end tidligere tager hånd om egen situation beretter de også, at det opleves meget frustrerende at gennemgå en succesfuld arbejdsprøvning og genvinde troen på, at det måske er muligt at vende tilbage til arbejdsmarkedet for siden hen at blive sendt hjem til ingenting med oplevelsen af, at der så alligevel ikke rigtigt er brug for dem. Dette beskriver flere af dem som meget demotiverende.

Interviewpersonerne giver på baggrund heraf udtryk for, at kommunen generelt har gjort for lidt for at følge op på projektet, eksempelvis ved at finde fleksjob til kursisterne (se boks 8.1).⁷

Boks 8.1. – Udslusningsprocessen som demotiverende antiklimaks pga. manglende fleksjobs

INTERVIEWER: *Har du indtryk af at kurset generelt har hjulpet folk?*

HENRIK: Jeg syntes faktisk, at de fleste fik en rimelig gejst... men det er jo svært, for der skal ikke ret meget til, før man mister modet igen. (Henrik)

LISA: Vi har snakket om, at når man er færdig, så er man færdig, så er man parat til selv at gå ud og søge, men man skal ligesom... ja, jeg ved ikke om det er forkert at sige, men man skal stadigvæk holdes lidt i hånden og sparkes lidt bagi for at gøre det. For hvis du har fået ret mange afslag, ja så [opleves det som om, at så] kan de nok ikke bruge dig. (Lisa)

8.1. Virksomhedsrevalideringen som rekrutteringskanal til arbejdsmarkedet

Tidligere forskning har fremhævet betydningen af uformelle rekrutteringskanaler på arbejdsmarkedet, dvs. ansættelser hvor arbejdsgiveren på forhånd havde kendskab til den person som vedkommende ansætter, eller hvor i forvejen ansatte medarbejdere anbefaler den pågældende. Særligt ansættelser af ufaglært og faglært arbejde i den private sektor foregår ofte gennem uformelle kanaler.⁸ Dette forhold synes centralt i forhold til virksomhedsrevalideringen som beskæftigelsesfremmende foranstaltning. For det første er ufaglært og faglært arbejde det, som har mest relevans i forhold til målgruppen for virksomhedsrevalidering. For det andet er i hvertfald en del af målgruppen - særligt de langvarige kontanthjælpsmodtagere - antageligvis kendetegnet ved et relativt

⁷ De to interviewpersoner, der har fået tildelt et fleksjob fortæller om sig selv, at de var blandt de heldige få.

⁸ Således finder Rosdahl, at uformelle rekrutteringskanaler blev anvendt i omtrent halvdelen af tilfældene blandt 1.045 undersøgte ansættelsesprocesser i dansk industri (Rosdahl, 1986). Jørgensen m.fl. forklarer dette fænomen og dets særlige forekomst blandt ufaglært og faglært arbejdskraft med den korte tidshorisont, som private virksomheder opererer indenfor særligt på områder, som gør brug af denne form for arbejdskraft (Jørgensen m.fl., 1990; se også Langager, 1993, 43).

ringe netværk i forhold til at få adgang til arbejdsmarkedets uformelle rekrutteringskanaler. Ikke mindst for gruppen, som er kommet til landet som flygtninge og indvandrere, er der af naturlige grunde i udgangspunktet få uformelle kontakter til arbejdsmarkedets *gatekeepers*. Dét, at der i virksomhedsrevalideringen ligger et konkret ophold på en arbejdsplads kan være medvirkende til at overkomme denne barriere i forhold til arbejdsmarkedet. Virksomhedsrevalideringsindsatsen kan forventes at medvirke til at skabe adgang til de uformelle rekrutteringskanaler.

Mange interviewpersoner giver udtryk for, at den personlige ambition med virksomhedsopholdet er at opnå en permanent stilling på den pågældende virksomhed. For de fleste interviewpersoner opleves virksomhedsopholdet således frem for alt som en mulighed for at tilegne sig de konkrete kvalifikationer, som den pågældende jobfunktion kræver og få en chance for at vise, hvad man kan over for en arbejdsgiver. Det handler altså for mange kun i mindre grad om at få generel ”arbejdstræning” for at ruste sig til at indtræde på arbejdsmarkedet i mere bred forstand (se boks 8.2). I den henseende oplever flere interviewpersoner det således også frustrerende, når der ikke er nogen udsigt til, at det pågældende virksomhedsophold transformeres til en permanent stilling. Dette gør sig særligt gældende i de tilfælde, hvor virksomhedsopholdet udspiller sig i offentligt regi, hvor udsigten til en permanent stilling sjældent er til stede. Flere af interviewpersonerne er som udgangspunkt opmærksomme på det forhold, at chancerne for at virksomhedsopholdet leder frem til en permanent stilling kan være meget små. Eksempelvis siger Dorte at det: *”inden for alle kommunale områder [...] er megasvært at få et fleksjob.”* Samtidigt med at Dorte således er opmærksom på, at der næppe kan skabes et fleksjob til hende det sted, hvor hun på interviewtidspunktet er i praktik, giver hun udtryk for at have et stærkt ønske om, at det måske alligevel kan lade sig gøre. En anden interviewperson er i den henseende langt mere afklaret og fortæller, at det var en betingelse, at han kunne få et ordinært job på sigt, da han valgte sit praktiksted (se boks 8.2).

Enkelte interviewpersoner er imidlertid mere åbne over for, at en fremtidig stilling lige så vel kunne være på en anden virksomhed og har ikke noget specifikt ønske om at blive på den pågældende virksomhed.

Boks 8.2. – Betydningen af at muligheden for at kunne blive fastansat er fastlagt på forhånd

INTERVIEWER: *Er det vigtigt, at man kan blive det samme sted, altså at man kommer i praktik et sted, hvor man kan se en mulighed for at blive fastansat?*

INTERVIEWPERSON: Ja, det har meget at sige, for det giver dig en sikkerhed for, at du ikke skal igennem det samme igen og igen osv... Hvis man skal igennem forløbet flere gange, er der noget galt med det man er i gang med, og nogle gange er det så arbejdsgiverrelateret og nogle gange er det personen på den anden side.

INTERVIEWER: *Nu er der jo sket meget i firmaet her, men var sigtet fra starten, at du skulle blive fast efter revalideringen?*

INTERVIEWPERSON: Ja, det var det, ellers havde jeg ikke villet starte her. Det var et krav, for jeg havde flere andre på hånden på det tidspunkt.

Interviewpersonen fortæller i ovenstående citat, at han havde forskellige alternative tilbud om virksomhedsophold på hånden, i mange andre tilfælde kan det imidlertid være vanskeligere at finde en arbejdsprøvnings- eller optræningsplads på en virksomhed, som kan tilbyde den specifikke arbejdsfunktion, som er relevant. Andersen (2002) argumenterer på den baggrund – ud fra gennemgangen af en række konkrete sager – for, at kommunerne ikke nødvendigvis stiller som krav, at revalidenden efterfølgende skal være garanteret arbejde.

En af måderne, man fra nogle af projekternes side bevidst arbejder på at bruge virksomhedsrevalideringsindsatsen som rekrutteringskanal, er ved at etablere større netværk af virksomheder i lokalområdet/regionen. Et af formålene med disse netværk er således at skabe mulighed for, at virksomheder, som har haft personer i arbejdsprøvnings eller – træning, efterfølgende, såfremt de ikke selv ser sig i stand til at ansætte dem i en ordinær stilling, kan tage kontakt til andre arbejdsgivere i netværket og opfordre dem til at ansætte de pågældende (jf. tekstboks 8.1). Nga fra Vietnam er således blevet stillet i udsigt, at værkstedslederen på den virksomhed, hvor hun er i en etårig arbejdstrening, vil forsøge at hjælpe hende i arbejde på en anden virksomhed i det netværk, som er organiseret i lokalområdet, dersom det viser sig, at det ikke er muligt, at hun kan fortsætte det pågældende sted på permanent basis. Hun kom til Danmark ti år tidligere gennem en familiesammenføring og har været langtidsarbejdsløs i denne periode kun afbrudt af forskellige former for aktivering samt barselsorlov. Hendes danskundskaber er meget beskedne. For hende er det oplagt, at adgangen til arbejdsmarkedets uformelle rekrutteringskanaler i udgangspunktet er yderst ringe, og projektets arbejde med virksomhedsnetværk kan derfor være en tiltrængt hjælp i hendes tilfælde.

Tekstboks 8.1 – Virksomhedsnetværk

Flere projekter arbejder aktivt med at etablere virksomhedsnetværk. Der er flere formål med dette, bl.a. At skaffe konkrete praktik-, arbejdsprøvnings- og optræningspladser. At opnå og udbrede kendskab til de arbejdsfunktioner, som man har på de forskellige virksomheder, så man kan udveksle medarbejdere på tværs af virksomhederne, for eksempel således at en medarbejder får mulighed for at overgå fra en belastende til en mere skånsom eller decideret rehabiliterende arbejdsfunktion, eller at en revalidend kan overgå fra en virksomhed, hvor der efter endt arbejdsprøvning/optræning ikke længere er behov for vedkommendes arbejdskraft, til en anden virksomhed med behov for den pågældendes arbejdskraft. At udbrede konkrete politikker vedrørende for eksempel job på særlige vilkår, sygefravær, forebyggelse og fastholdelse. At erfaringsudveksle mere bredt vedrørende virksomhedernes sociale ansvar.

8.2. Usikkerhed kan institutionalisere klientrollen

Projekterne arbejder i deres metodeudvikling med forskellige udviklingsmål for revalidenderne, der alle skal være med til at bringe revalidenderne nærmere arbejdsmarkedet. Det drejer sig eksempelvis om at give revalidenderne mulighed for og gøre dem i stand til i højere grad at tage ansvar for deres egen situation og forløb. Den anden side af dette udviklingsmål er at mindske (allerhelst fjerne) processer og strukturer, som institutionaliserer revalidenden i klientrollen, en problemstilling som er særlig relevant i forhold til gruppen af langvarige kontanthjælpsmodtagere.

I dette arbejdsrapport har primært førstnævnte udviklingsmål været i fokus. I vurderingen af, hvorvidt det andet udviklingsmål nås i projekterne, er der særligt en faktor, der viser sig at være hæmmende og et problem for flere af revalidender, der stadigvæk befinder sig i projektforløbet eller ikke har opnået en permanent stilling efter projektforløbets afslutning. Det vedrører usikkerhed i forhold til den fremtidige situation. Hvad sker der, når revalideringsperioden/praktikken/arbejdsprøvningen er slut? Overgår de til kontanthjælp og dermed forfra i systemet?

Boks 8.3. – Uvished om fremtidig situation

INTERVIEWER: *Hvad er så planen nu, det [arbejdsprøvningen] er blevet forlænget med et halvt år, hvad så?*

BENTE: Ja, nu er det det begynder at blive spændende. [...] Det er lidt nervepirrende for mig, for jeg ved ikke hvad der sker om fire måneder, jeg kan kun gå og prikke lidt. For samtidigt med at jeg er startet i den elevplads er jeg blevet sekretær for <...>projektet og det startede samtidigt med at jeg startede og de kan ikke undvære en sekretær, men det er kun 20 timer, så de kommer til at mangle en der, og det har jeg sagt til min chef. [...]

INTERVIEWER: *Hvad er det for en afklaring de går og venter på, er det om der er normering?*

BENTE: Det tror jeg, men det er noget med at få foden indenfor og se om der kan skabes en plads og sådan nogle ting, men jeg går med den der, i skal ikke smide mig ud igen, den har altid været der (...) Først kampen om at komme op på samme niveau som de andre og så kampen om hvor man skal hen bagefter. (Bente)

Bentes beretning i boks 8.3. ovenfor er et eksempel på, at det ikke altid er nok at revalidenden er motiveret og ønsker at tage ansvaret for eget forløb, når ydre forhold tvinger revalidenden til at indtage en passiv venteposition. På den måde institutio-

naliserer usikkerheden, idet det ikke opleves, som om man selv er herre over egen situation og forløb.

Der er forskellige årsager til den manglende afklaring af, hvilken permanent beskæftigelsesposition som eventuelt kan arrangeres ved udgangen af det midlertidige virksomhedsophold:

- Virksomhedens situation har ændret sig, og på grund af nedskæringer er det ikke længere sikkert, at revalideringen kan munde ud i en fastansættelse
- Normering i den offentlige sektor
- Virksomheden lever, ifølge revalidenden, ikke op til den indgåede aftale med projektet, uden at dette kan forklares med uforudsete ændringer af virksomhedens rammevilkår.
-

Flere revalidender efterspørger mere konsekvens fra projekternes side både i forhold til opfølgning overfor revalidenden, hvis forløbet afsluttes uden at resultere i fastansættelse og i forhold til virksomheden undervejs i forløbet. Det vil sige, at projektet, efter nogle af de interviewedes mening, bør gribe tidligere ind, hvis der er tegn på, at erhvervsplanen skrider (fx hvis praktikken skal forlænges, hvis opstillede udviklingsmål ikke nås eller optræningsforløb ikke afvikles). Det er ifølge en revalidend vigtigt at definere årsagen til, at planen skrider og ikke være bange for at stille krav til virksomheden. Der kan evt. være tale om at finde en ny virksomhed til revalidenden frem for blot at se tiden an. Blot at se tiden an giver, ifølge den interviewede, blot grobund for usikkerhed, som ikke er befordrende.

Usikkerheden bunder også i uvished omkring projektets mål, hvor projektet her er afgrænset til opholdet på virksomheden. For mange er det som nævnt ovenfor vigtigt at have vished om, at hvis alt går vel, og hvis de lever op til forventningerne, så kan de fortsætte på samme virksomhed. Udsigten til selv at skulle ud og søge job, finde en ny virksomhed på arbejdsmarkedet skaber utryghed, og det opleves af flere som en uoverstigelig og skræmmende barriere. Dette hænger naturligvis sammen med opfattelsen af sig selv som ressource. Selvværdet er for de fleste steget igennem revalideringsforløbet, men derfra og så til at skulle ud i konkurrence om jobbene på lige fod med andre ikke-revalidender er et stort spring, som langt fra alle føler sig parate til.

Som det blev beskrevet i tekstboks 6.1. arbejder RC Århus Syd-projektet, med at deltagerne udarbejder en række alternative handlingsplaner. Interviewene med fire deltagere fra dette projekt giver et vist grundlag for at se et målrettet arbejde med ikke blot en, men flere alternative handlingsplaner som en mulighed for at imødegå den usikkerhed vedrørende ens fremtid på arbejdsmarkedet, som der nødvendigvis er forbundet med integrationsprocessen. Boks 8.4. giver to vidnesbyrd om dette.

Boks 8.4. – Reduktion af usikkerheden på baggrund af arbejdet med kompetenceidentifikation og konkrete og flere alternative handlingsplaner

[Adspurgt om forventningerne til at kunne komme i beskæftigelse er Hanne optimist, og dette er blevet understøttet af det virksomhedsrevalideringsforløb hun er ved at gennemføre:]

HANNE: Jeg har så mange områder – og det er jo også det jeg har fået at vide [på afklaringskurset] – jeg har så mange interessefeltter, hvor man kan gribe fat, så det tror jeg ikke bliver noget problem. (Hanne; RC Århus Syd)

BODIL: Jeg har det også sådan, at er det ikke det ene eller det andet af de ting her [de konkrete handlingsplaner] – hvis de bliver opbrugt – jamen så har jeg virkelig fået nogle redskaber med* til at kunne gå ud af døren og kontakte nogle mennesker selv. (Bodil; RC Århus Syd)

*) Bodil refererer dog her også til en række andre kurser i tillæg til dét i regi af Projekt Virksomhedsrevalidering.

Som det tidligere er blevet anført, er sygedagpengemodtagerne fra RC Århus Syd kendetegnet ved at være klart motiverede for en tilbagevenden til arbejdsmarkedet (et kriterium for visitation til projektet). Man kan derfor forvente, at det er lettere for et sådant projekt end et projekt, hvis målgruppe også består af personer, som ikke selv er indstillet på at vende tilbage til arbejdsmarkedet, at fremkalde selvtillid og optimisme hos deltagerne, til trods for at deres arbejdsevne er meget nedsat. I en diskussion af dette fremhæver Bodil, at også de deltagere, som til trods for visitationskriteriet forekom at være forholdsvis lidt motiverede og/eller pessimistiske i forhold til et fremtidigt virke på arbejdsmarkedet, tilsyneladende undergår en positiv udvikling som følge af de motivationsstrategier, som projektlederne arbejder ud fra.

8.3. Virksomhedernes kendskab til det rummelige arbejdsmarkeds muligheder

Som det tidligere er blevet berørt, er der blandt interviewpersonerne flere, som har erfaret, at mange virksomheder ikke har et tilstrækkeligt kendskab til de muligheder, der foreligger for at ansætte folk på særlige vilkår. Dette kan selvsagt påvirke udslusningsresultatet af Projekt Virksomhedsrevalidering. Som det blev beskrevet i tekstboks 8.1. er et af formålene med at skabe virksomhedsnetværk at sikre, at information som kan gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt bliver udbredt blandt virksomhederne. Andre projekter anvender andre informationsstrategier for at opnå dette mål. I interviewmaterialet finder vi dog også spor, efter at kampagnen om virksomhedernes sociale ansvar og arbejdsmarkedets rummelighed har haft en positiv effekt. Bodil beretter, fx at hun oplever, at det er blevet lettere at tale åbent om sine problemer over for kollegaer og arbejdsgivere.

9. Erfaringer fra arbejdslivet

En kvalitativ undersøgelse blandt personer i alderen omkring 30-50 år, hvor nogle har deltaget på arbejdsmarkedet i op til 30 år, rummer muligheder for at opnå en vis samtidshistorisk indsigt i udviklingen i arbejdslivet. En sådan indsigt har relevans i forhold til nogle af de ambitioner, der ligger i Projekt Virksomhedsrevalidering. Her er ønsket på en række projekter ikke blot at arbejde med udbudssiden (revalidenderne), men også søge at påvirke efterspørgselssiden. Dette er en tilgang, som baserer sig på en forståelse af revalidendernes reducerede arbejdsevne som ikke blot et individuelt fysisk, psykisk eller socialt problem, men som et *relationelt* problem. At forstå problemet som relationelt betyder, at man prøver at afsøge de egentlige årsager og mulige løsninger ikke kun hos revalidenden selv, men også i den samfundsmæssige kontekst, særligt i arbejdslivet, som revalidenden relaterer sig til. Påvirkningen af efterspørgselssiden handler om på forskellige niveauer at skabe mere rum for særlige persongrupper på arbejdsmarkedet og sikre sig, at man på virksomhederne fastholder personer med fysiske, psykiske eller sociale problemer. Endelig handler det om forebyggelse, således at man undgår, at folk som følge af dårligt fysisk og psykisk arbejdsmiljø udstødes fra arbejdspladserne. I forhold til at tilrettelægge sådanne typer af indsats i forhold til efterspørgselssiden er det væsentligt at få indblik i marginaliserings- og udstødningsprocesser i arbejdslivet.

Interviewmaterialet rummer en række vidnesbyrd om et arbejdsliv i forandring. I de følgende vil vi gennemgå og diskutere nogle konkrete cases.

Karen havde i 27 år ansættelse i en større servicevirksomhed. Virksomhedens udvikling er, om end dramatisk, ikke ulig den, som mange danske virksomheder har gennemløbet inden for de senere år. Virksomhedens organisatoriske udvikling bidrog til, at den arbejdsplads Karen forlod psykisk nedbrudt var en radikalt anden, end den hun startede på som kontorelev i starten af 1970'erne. Fra at være en regional monopolvirksomhed blev virksomheden fusioneret med tilsvarende virksomheder fra de øvrige landsdele. Kort tid efter blev monopolet ophævet, og virksomheden blev eksponeret for hård konkurrence fra en række nye markedsaktører. Endelig blev virksomheden i slutningen af 1990'erne overtaget af et amerikansk selskab og skiftede efter et år igen ejer. Også i teknologisk henseende skete der store forandringer. Disse forandringer havde Karen tæt inde på livet. Hun var for eksempel selv i høj grad involveret i konverteringsprocessen, da alle virksomhedens data skulle overføres fra "*papir og blæk*" til EDB. Både de organisatoriske og teknologiske forandringer bidrog til en stadig forandring af rutiner, arbejdsorganisering -tempo og -rytme. Arbejdsbyrden voksede markant. Det antal sager, hun skulle behandle inden for et givent tidsrum blev næsten tidoblet. Fra at servicere een konsulent i forhold til at udføre forskellige former for kontorarbejde skulle hun efterhånden servicere tre. Hun måtte ofte arbejde over, for at nå alt det hun skulle. Hun oplevede det som vanskeligt bestandigt at skulle omstille sig. Hun følte sig i stigende

grad belastet af at have de gamle rutiner inde på rygraden. Hver gang der blev introduceret en ny rutine, skulle man ikke blot lære noget nyt, men også *"arbejde noget af dig af. [...] Jeg har brugt meget energi på at fralægge mig de gamle systemer."* Noget af det, som var vanskeligt at aflære sig, var den arbejdsetik, som tilsiger, at man *"gav tingene tid"*. Hun mærkede, at hun i modsætning til sine yngre kollegaer havde en loyalitet over for den enkelte opgave, som gjorde, at hun måtte udføre den mindste opgave til punkt og prikke – at hun skulle have sjælen med. (Karen understreger, at der ikke ligger nogen kritik af den unge generation, men blot en konstatering af at denne i betydeligt højere grad mestrer at udføre arbejde hurtigt, men dermed også overfladisk). Arbejds- og omstillingspresset blev i stigende grad en psykisk belastning: *"Jeg kunne mærke at igennem de sidste par år ind til jeg knækkede, der var det lige så stille begyndt at snige sig ind i mig."* En dag fik hun stillet et spørgsmål af sin chef, som hun ikke kunne besvare. Det fik hende til at bryde sammen. Efter sammenbruddet blev Karen sygemeldt, og der skulle en lang række forskellige, længerevarende former for terapeutisk behandling til, før hun følte sig parat til at vende tilbage til arbejdsmarkedet igen i et fleksjob. Til trods for at Karen beretter, at der var fire-fem kvinder fra hendes årgang, som omtrent samtidig kørte ned på grund af arbejdspresset, kan man næppe udelukkende tilskrive det ringe arbejdsmiljø årsagen til, at hendes arbejdsevne blev nedsat. Karen nævner selv også et ægteskab med en alkoholiker som en belastende faktor. Men hendes erfaringer viser, hvilke typer af processer på arbejdspladsen, som kan *medvirke* til at udløse alvorlige psykiske reaktioner.

Søren har også oplevet, at der er sket forandringer i arbejdslivet. Hans erfaringer vedrører distributionsvirksomhed. Hvor man tidligere typisk varetog forskellige funktioner, fx salg med heraf følgende bred kundekontakt, er det nu blevet ren distribution. Og distributionen er blevet rationaliseret kraftigt, sådan at der i dag er væsentligt færre personer til at gøre arbejdet. Der er efter Søren's vurdering ikke plads til en, der ikke er i fulde omdrejninger hele tiden. Et sådant arbejde kan ikke længere tilfredsstille Søren's fordringer til det gode arbejdsliv: *"Jeg har det med, at jeg synes, at sådan noget som kundekontakt, at behandle folk ordentligt og alt det der, gøre nogle ting færdigt, det er det, jeg forbinder med distributionsvirksomhed. Sådan er det bare ikke mere, altså nu er det noget med, at man får en stak sedler i hånden, og så er det bare ud og aflevere nogle vare, og så har man ikke mere med det at gøre."* Det har ifølge Søren altid været et slæb at udføre den type arbejde, som hører ind under bryggeridistributionsvirksomhed, og i nogle henseender er det måske i dag faktisk mindre fysisk belastende arbejde. Til gengæld skal man i dag nå væsentligt mere, idet arbejdet i høj grad er blevet rationaliseret: *"Altså nu er det efterhånden sådan, at man kigger på klokken for at se, 'hvor længe kan sådan en mand nu være om det?', ikke også. Det skal tage så og så lang tid. Og så skal man kunne nå det og det, og der er i sådanne ting næsten aldrig taget højde for, at der kan ske det ene og der kan ske det andet... Altså bare en trafikkø kan slå sådan en plan i stykker, og så er det jeg oplever,*

at hvis man kommer den der halve time for sent, så er det man bliver spurgt 'Hvad har du lavet?'"

Som i Karens tilfælde ser man, at en del af udstødningen har at gøre med en ny type arbejdsrytme og -rutine, som er uforenelig med interviewpersonernes grundlæggende arbejdsetik. Ønsket om at *"behandle folk ordentligt"* og *"gøre nogle ting færdigt"* opfyldes tilsyneladende i mindre grad.

I forhold til de to cases er det relevant at diskutere mulighederne for at arbejdet kan tilrettelægges anderledes, sådan at de konkrete arbejdspladser blev mere rummelige. Karen fortæller, at hendes nærmeste leder godt var klar over problemet, men lederen var, som Karen ser det, jo også selv en del af et system *"som bare skulle køre – de var igen underlagt noget fra andre. Så hvis de ikke kunne deres, ville nogle andre komme til. [...] De ordre og de ting, som kom ind, de skulle jo laves uanset hvad. [...] Det var så bare det med at løbe det stærkere."* Denne betragtning fra Karens side taler for, at betingelserne for at skabe en rummelig arbejdsplads og et rummeligt arbejdsmarked ikke blot handler om gode viljer hos de vigtige aktører, men også om nogle mere u håndgribelige strukturer. Hvor Karens erfaringer altså var, at den hårde konkurrence og de eksterne krav gjorde det vanskeligt for hendes nærmeste ledere at tilrettelægge arbejdet anderledes, end de gjorde, har Søren erfaringer, som til en vis grad imødegår denne position. Sørens nuværende arbejdsplads, en transportvirksomhed, hvor han er i fleksjob, hører også ind under en branche præget af høj grad af konkurrence: *"den branche, hvor jeg er nu, det er en uhyggeligt stresset branche – raterne på det fragt, vi kører, de er fanme lave, så der skal jo være fart på, ik'."* Men Søren tilføjer: *"Men alligevel så formår de [ledelsen] det der med at få ro på; 'lad os lige tage os tid til at gøre tingene,' ik'."* Til trods for at man arbejder i en branche kendetegnet ved, at tingene skal gå stærkt, hvis økonomien skal hænge sammen, så kan det tilsyneladende lade sig gøre at skabe et arbejdsklima, som ikke slider medarbejderne op. Søren oplever, at der på virksomheden, hvor han er i fleksjob, er fuld forståelse for de skånebehov hans langvarige og alvorlige sygdom betinger. Aktørerne på den pågældende arbejdsplads har altså formået at imødegå strukturer, som fordrer dynamik og intensitet, i en grad, sådan at arbejdspladsen samtidig bliver rummelig. Og Søren understreger, at det gode arbejdsmiljø ikke kun gælder for ham som fleksjobansat, men sådan som han kan vurdere det - også for de ordinært ansatte (dette baserer han blandt andet på, at mange af de ansatte har været i virksomheden i mange år). Dette lægger han stor vægt på. Han mener, at en forudsætning for, at en person med skånebehov kan blive integreret på en arbejdsplads er, at de øvrige ansatte ikke er underlagt et urimeligt stort arbejdspress (jf. boks 9.1, hvor Søren sammenligner to virksomheder han har været ude på som led i sin virksomhedsrevalidering).

Boks 9.1. – Den ”trange” vs. den ”rummelige” virksomhed

Forskellen mellem den ”trange” og den ”rummelige” virksomhed ligger, ifølge Søren, i de arbejdsvilkår de ordinært ansatte tilbydes:

SØREN: Man kan sige, at den der store forskel, der er, ik', ligger egentligt meget i, hvordan du presser de mennesker, *der er på stedet i forvejen*, ikke, fordi derude [på den ”trange” virksomhed] fornemmede man egentligt, at hende, som jeg skulle arbejde sammen med, det var en landbrugstekniker, hun var egentligt presset utroligt hårdt af alle ingeniørerne i entreprenørvirksomheden, ik' også. Og det gør så, at de ting, som hun måske egentligt ved, at de har sagt ja til, at tage mig i en arbejdsprøvning og måske med efterfølgende job. Hun skulle have haft tid til at fortælle mig og sætte mig ordentligt ind i det, men det blev der sgu' egentligt ikke ordentlig tid til, fordi der hele tiden, fra hendes overordnede, kan man sige, lå et enormt pres på, hvad hun skulle nå og den tid, der egentligt skulle have været til overs til mig, den var der bare ikke. [vores fremhævning] (Søren)

De to cases, som er blevet drøftet i dette afsnit, har som udgangspunkt for arbejdet med revalideringens problemer peget på vigtigheden af en *relationel* tilgang, som tager den arbejds- og familiekontekst den enkelte revalidend relaterer sig til i betragtning, i modsætning til en *individuel* tilgang.

Litteratur

Andersen, I. (2002)

”Revalidering på arbejdspladsen og virksomhedsrevalidering” i *noget særligt*, nr. 10, s. 24-35.

Rasmussen, A.T. (1989)

”Kvalitativ mediesociologi” i: Højbjerg, L. (red.) *Reception af levende billeder*.

Bertaux, D. & Thompson (1997)

”Introduction” i selvsammes (red.) *Pathways to Social Class: A Qualitative Approach to Social Mobility*. Oxford: Clarendon Press, s.1-31.

Boll, J.L. & Møller, S.N. (2002)

Psykologisk testning af kontanthjælpsmodtagere - Evaluering af indførelsen af VIH-Match i Virksomheden Holbæk. Socialforskningsinstituttet, kommende arbejdsrapport

Bourdieu, P. (1994)

”Socialt rum og symbolsk magt” i: Callewaert, S. m.fl. (red.) *Pierre Bourdieu: Centrale tekster inden for sociologi og kulturteori*. København: Akademisk forlag.

Det Økonomiske Råd (2000)

”Marginalisering og udstødning” I: *Dansk Økonomi forår 2000*.

Enevoldsen, J.H. & Nielsen, A. (2001)

”Socialrådgiveren og rummeligheden” i: *Social politik*, nr. 6, s. 5-11.

Filges, T., Harsløf, I. & Nord-Larsen, M (2002)

Revalidering: deltagere, forløb og effekter. Socialforskningsinstituttet, 02:2. København.

Fox og Caspy (1994)

”Variables affecting leniency, halo, and validity of self-appraisal” i *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, vol. 67, nr. 1, pp. 45-57.

Goffman, E. (1963)

Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity. Harmondsworth: Penguin Books.

Goffman, E. (1952)

”On Cooling the Mark Out: Some Aspects of Adaptation to Failure” i: *Psychiatry*, s. 451-463.

Harsløf, I. (2000)

Kvalitativ interviewundersøgelse blandt revaliderende. Socialforskningsinstituttet. Arbejdsrapport. København.

Harsløf, I. (under udgivelse)

”Processes of Marginalisation at Work: Integration of Young People on the Labour Market through Temporary Employment”, i: Hammer, Torild (red.) *Youth Unemployment and Social Exclusion*. Bristol: Policy Press.

Harsløf, I. Kruhøffer, A. & Møller, S.N. (2002)

Metoder og metodeudvikling i virksomhedsrevalidering – set fra projekternes perspektiv. Socialforskningsinstituttet, 5:2002. København.

Hohnen, Pernille (2000)

Fleksjob – En vej til et rummeligere arbejdsmarked? Socialforskningsinstituttet 00:18. København.

Jacoby, G. & Mortensen, I. (1999)

Revalidering – samarbejde om et fælles mål. FormidlingsCenter Århus.

Jensen, M.K. (1991)

Kvalitative metoder i anvendt samfundsforskning. Socialforskningsinstituttet, 91:1. København.

Jørgensen, H. m.fl. (1990)

Personale, planlægning og politik – virksomhedernes personaleplanlægning og samspillet med de offentlige arbejds- og uddannelsesmyndigheder. Aalborg Universitetscenter. Rapport nr. 23.

Langager, K. (1993)

Rekruttering, afskedigelse og marginalisering. Socialforskningsinstituttet, 93:6. København.

Larsen, J.E.. (2001)

The Active Society and Activation Policy. Paper presented at the COST A13 Conference: "Social Policy, Marginalisation and Citizenship". (2.-4. november, 2001, Aalborg Universitet).

Lindqvist, R. (2000)

Att sätta gränser: Organisationer och reformer i arbetsrehabilitering. Umeå: Boréa Bokförlag.

Rosdahl, A. (1986)

Arbejdsgivernes arbejdskraftsefterspørgsel. Ansættelsesprocesser i industrivirksomheder. Socialforskningsinstituttet. Publikation 156. København.

Stone, D. (1991)

"Gatekeeping Experts and the Control of Status Passages" in Heinz, W. H. (red.) *The Life Course and Social Change: Comparative Perspectives.* Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

Storm, J. (2001)

Revalidering – en spørgeskemaundersøgelse blandt revalidender. København: Socialforskningsinstituttet, 01:13.

Appendiks 1: Oversigt over de 23 personer interviewet til denne undersøgelse

		Antal
Køn	Mand	11
	Kvinde	12
Revalideringsbetingende problem	Fysisk	7
	Psykisk	2
	Socialt	11
	Fysisk + psykisk	1
	Psykisk + socialt	1
	psykisk + fysisk + socialt	1
Forsørgelse før revalidering	Kontanthjælp	16
	Sygedagpenge	7
Etnisk baggrund	Dansk	17
	2. eller 3. verdensbaggrund	6
Bolig	Ejerbolig	5
	Lejebolig	14
	Bor hos forældre	2
	Mangler	2
Civilstand	Gift/samlever	11
	Ugift	6
	Skilt	5
	Mangler	1
Oprindelig uddannelse	Erhvervsuddannelse	12
	ikke erhvervsuddannelse	11
Faderens uddannelse	Erhvervsuddannelse	7
	ikke erhvervsuddannelse	7
	Ved ikke	2
	Mangler	7
Moderens uddannelse	Erhvervsuddannelse	4
	ikke erhvervsuddannelse	11
	Ved ikke	2
	Mangler	6
Primær forsørgelse under revalidering	Kontanthjælp	3
	Sygedagpenge	3
	Løn	7
	Revalideringsydelse	9
	Mangler	1
Erhvervsmæssigt sigte med revalidering ift. sektor	Offentlig	8
	Privat	15
Selvvurderet arbejdsevne	Magter at arbejde fuld tid	16
	Magter kun at arbejde deltid	7

Appendiks 2: Oversigt over 'tegn' på vellykket indsats (operationelle indikatorer) i virksomhedsrevalideringens forskellige faser

Indslusning til virksomhedsrevalidering		Udslusning på arbejdsmarkedet	
Før indrullering i virksomhedsrevalideringsprojekt	Forberedelse til virksomhedsophold	Virksomhedsophold	Efter endt periode i virksomhedsrevalideringsregi
<p><i>Visitation:</i> Interviewpersonen anser sig selv som hørende ind under målgruppen for det pågældende projekt. Interviewpersonens personlige karakteristika synes at få den pågældende til at høre ind under målgruppen for det pågældende projekt.</p> <p><i>Information:</i> Interviewpersonen er tilfreds med den information vedkommende har fået om forløbet.</p> <p><i>Økonomi:</i> Det økonomiske ydelsesgrundlag under revalideringsforløbet er afklaret.</p>	<p><i>Motivation:</i> Interviewpersonen tilkendegiver at indsatsen har medvirket til at vedkommende er blevet mere motiveret (såfremt der har været behov for dette) for at deltage i revalideringen og i at blive integreret på arbejdsmarkedet.</p> <p><i>Afklaring:</i> Interviewpersonen peger på at vedkommende gennem indsatsen er blevet mere afklaret omkring hvad vedkommende kan – og hvilke skånehensyn som skal tages for at kunne varetage en konkret jobfunktion. Interviewpersonen peger på at vedkommendes præferencer i forhold til arbejdslivet er blevet mere realistiske.</p> <p><i>Ansvarliggørelse:</i></p>	<p><i>Opkvalificering:</i> Interviewpersonen tilkendegiver at have fået et tilstrækkeligt udbytte af de indslag i forløbet som har været tilrettelagt med henblik på opkvalificering.</p> <p><i>Integration på virksomheden i revalideringsfasen:</i> Interviewpersonen har haft det fornødne antal rundbordssamtaler. De relevante personer var med ved bordet under rundbordssamtalerne. Interviewpersonen har fået tilstrækkelig information til at kunne udføre sine funktioner på arbejdspladsen. De er fornødne skånehensyn er blevet aftalt og aftalerne er blevet holdt. Eventuelle problemer hurtigt og effektivt blevet afhjulpet med bistand fra kommunen/amtet/projektet.</p>	<p><i>Beskæftigelsesstatus:</i> Interviewpersonen er blevet integreret i en permanent stilling (ordinær eller fleksjob) på den pågældende virksomhed, hvor arbejdsprøvningen, -træningen e.l. har fundet sted, eller; Interviewpersonen har opnået permanent stilling på en anden virksomhed inden for det fagområde, som virksomhedsrevalideringsforløbet sigtede mod, eller; Interviewpersonen er blevet ansat i en stilling uden for det område revalideringen sigtede mod.</p> <p><i>Forventninger:</i> Interviewpersonen er optimistisk i forhold til den langsigtede integration på arbejdsmarkedet. (Såfremt virksomheds-</p>

	<p>Interviewpersonen tilkendegiver at indsatsen har medvirket til at vedkommende er blevet mere udfarende i forhold til sit eget sagsforløb (fx søge informationer, henvende sig til arbejdsgivere).</p> <p><i>Kendskab til muligheder:</i></p> <p>Interviewpersonen har gennem den tilrettelagte indsats fået dækket sine behov for information om regelgrundlaget for revalidering og andre foranstaltninger inden for den aktive socialpolitik (ordninger, rettigheder og pligter), kendskab til den offentlige forvaltning i øvrigt, arbejdsmarkedet, arbejdsmarkedets parter.</p>	<p>Interviewpersonen har på ingen måder oplevet at blive chikaneret, diskrimineret, mobbet eller lignende af chefer/kolleger.</p>	<p>revalideringsforløbet endnu ikke er afsluttet.) Interviewpersonen forventer at blive ansat permanent efter endt revalidering på den pågældende virksomhed, hvor arbejdsprøvning – træning e.l. har fundet sted, eller;</p> <p>Interviewpersonen er generelt optimistisk vedrørende sine muligheder på arbejdsmarkedet.</p> <p><i>Offentlig indsats for at befordre udslningsprocessen:</i></p> <p>Interviewpersonen tilkendegiver at have fået tilstrækkelig hjælp i jobsøgningsfasen.</p> <p>Interviewpersonen oplever at aktuelle virksomheder er tilstrækkeligt informeret om 'det rummelige arbejdsmarked'.</p> <p>Interviewpersonen har tilbud om forlænget indsatsperiode, dersom den hidtidige indsats har vist sig utilstrækkelig.</p>
--	--	---	---

Netværk:

Gennem kontakt med andre revalidender (enten uformelt eller formelt iværksat i forbindelse med projektet) har interviewpersonen:
opnået kontakt til potentielle arbejdsgivere hhv. hjulpet andre med at få en sådan kontakt,
opnået kendskab til muligheder/rettigheder i det sociale system hhv. givet andre et bedre kendskab,
fået inspiration til muligheder på arbejdsmarkedet hhv. inspireret andre,
blevet hjulpet til at forblive i revalideringsforløbet fremfor at springe fra hhv. hjulpet andre til at blive i forløbet.

Enstrengethed:

Interviewpersonen har oplevet revalideringsforløbet som sammenhængende.
Aftaler er blevet overholdt, det som af revalidenden er blevet opfattet som løfter er blevet holdt.
Interviewpersonen oplever at have overblik over sit eget forløb.
Der har ikke været unødigt ventetid mellem de forskellige faser i revalideringen.

Arbejdsrapporter publiceret af Socialforskningsinstituttet

Siden 1.1.2001. Se www.sfi.dk

- 1:2001
- 2:2001 Graversen, B.K. & Weise, H.: Effekter af aktiveringsindsatsen over for kontanthjælpsmodtagere
- 3:2001 Carøe, C. Christiansen: TV-Nyheder fra hjemlandet – integration eller ghettoisering? Om transnationalisme og nyhedsforbrug
- 4:2001 Weatherall, J.: Vejen til førtidspension
- 5:2001 Bach, H.B. & Harsløf, I. : Kontanthjælpsmodtageres forhold – aktivering og arbejdsudbud
- 6:2001 Boll, J.L. & Christensen, T.Q.: Ledige kontanthjælpsmodtagere på Vestegnen
- 7:2001 Anker, J.; Munk, A.; Koch-Nielsen, I. & Raun M.: De sociale puljer
- 8:2001 Clausen, T.: Hørehandicappedes tilknytning og vilkår i forhold til arbejde og uddannelse
- 9:2001 Christoffersen, M.N. : Risikofaktorer for selvmordsforsøg blandt børn og unge
- 10:2001 Axelsen, I.: Litteraturstudie om forebyggende foranstaltninger for børn og unge
- 11:2001 Graversen, B.K. & Nielsen, J.: Oversigt over databaser med relevans for overvågning, udredning og forskning på det sociale område
- 12:2001 Kamp, A.: Virksomheder under modernisering – socialt ansvar under forandring. Human Ressource Management og socialt ansvar på danske virksomheder.
- 13:2001 Storm, J.: Revalidering – en spørgeskemaundersøgelse blandt revalidender
- 14:2001 Filges, T.: Revalidering – en registerundersøgelse
- 15:2001 Rosdahl, A., Harsløf, I. & Møller, S.N.: Virksomhedsrevalidering som vejen (tilbage) til arbejdsmarkedet
- 16:2001 Mehlsen, S.: Sammenhængen mellem boligform og ledighedens længde
- 1:2002 Kamp, A. & Hagedorn-Rasmussen, P.: Mangfoldighedsledelse. Et litteraturstudie om koncept, teori og praksis
- 2:2002 Christensen, T. Qvortrup: Cost-effect-analyser på den aktive socialpolitik
- 3:2002 Egelund T.: Metodeanvendelse i kommunernes forebyggende arbejde med børn og unge.
2. delrapport i *Evaluering af den forebyggende indsats over for børn og unge*.
- 4:2002 Larsen, M.: Hvordan fastholdes ældre på arbejdsmarkedet?
- 5:2002 Harsløf, I., Møller, S.N. & Kruhøffer, A.: Metoder og metodeudvikling i virksomhedsrevalideringen – set fra projekternes perspektiv .
- 6:2002 Steenstrup, J.: Familie-erfaringer. En kvalitativ undersøgelse af 12 familiers erfaringer med at modtage forebyggende hjælp efter Servicelovens § 40, stk. 2.

3. delrapport i Evaluering af den forebyggende indsats over for børn og unge.
- 7:2002 Bjørn, N.H. & Dohlmann, C.: Ringe vilje til at være mobil blandt ledige kvinder – Et eksempel fra Sønderjylland.
- 8:2002 Olsen, B.M.: Den kommunale organisering af det forebyggende arbejde med børn og unge.
4. delrapport i Evaluering af den forebyggende indsats over for børn og unge.
- 9:2002 Christoffersen, Mogens Nygaard. Social støtte til børn. En undersøgelse af børn, der modtog forebyggende hjælp i henhold til Serviceloven for første gang i 1998. 5. delrapport i evaluering af den forebyggende indsats over for børn og unge
- 10:2002 Boll, J. & Møller, S.N.: Psykologisk testning af kontanthjælpsmodtagere. Evaluering af indførelsen af VIH-Match i Virksomheden Holbæk.
- 11:2002 Olsen, H.: Dansk kvalitativ interviewforskning. Kvalitet eller kvaler?
- 12:2002 Anker, J., Christensen, I., Romose, T.S. & Stax, T.B.: Kommunal boliganvisning. - En analyse af praksis og politik i fire kommuner.
- 13:2002 Olsen, H.: Folkepension, levekår og lavindkomst i Skandinavien. Et litteraturstudie om forsknings- og udredningstendenser.
- 14:2002 Christensen, I & Stax, T.B.: Kommunal boliganvisning. En analyse af praksis og politik i Københavns Kommune.
- 15:2002 Harsløf, I. Møller, S.N. & Ellegaard Hansen, A. Virksomhedsrevalidering som vendepunkt – en kvalitativ undersøgelse blandt deltagere i virksomhedsrevalidering