

DET LILLE BIG BANG PÅ BESKÆFTIGELSE SOMRÅDET

Høje-Taastrup Kommune har i flere år arbejdet med kulturen i jobcenteret for at møde borgerne med mere gulerod og mindre pisk. Derfor er kommunen godt forberedt til den nye lovgivning, der giver medarbejderne mere plads til de individuelle løsninger.

tekst **SIDSEL BOYE** /// illustration **GITTE SKOV**

Da daværende beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen (V) gik i luften med forarbejdet til en ny forenklet lov på beskæftigelsesområdet, håbede direktør Charlotte Markussen, Høje-Taastrup Kommune, at nu kom det big bang, som så mange havde ventet på, endelig i jobcentrene.

– Jeg tænkte, ok, det her kommer op at flyve. Her er en mand, der har modet til at lægge arm med procesreglerne og, hvis man skal være meget ærlig, gå lidt op imod sit eget system og hæren af embedsmænd. Men i virkeligheden blev det ikke helt så fantastisk, siger Charlotte Markussen. Hun taler om den nye beskæftigelseslov, som er trådt i kraft 1. januar, og som i korte træk betyder, at jobcentrene får friere hænder til at arbejde med den enkelte ledige, og at de kan spare nogle af de meningsløse kontrolsamtaler væk.

Så vidt så godt. Men når det er sagt, betyder den nye lovgivning alligevel ikke det farvel til den bureaukratiske statslige kontrol, som lederne på beskæftigelsesområdet i Høje-Taastrup havde ventet på. Kommunens arbejdsmarkedschef, Henrik Dons Christensen, siger det sådan:

– Ja, der er givet større frihed, men statens kontrol er også øget, og hele kontrol- og trusselsniveauet er nærmest vokset, når en minister som Troels Lund Poulsen siger, at fars hammer falder, hvis kommunerne ikke

performer, som forventet. Så tilliden til kommunerne er ikke høj, og det er ærgerligt, siger han.

Mistillid eller ej, så betyder den nye lov, at kommunerne rundt om er ved at gear medarbejderne til en ny arbejdsmåde, hvor de populært sagt går fra at skulle kontrollere, at borgerne overholder reglerne, til, at de skal finde deres egen beskæftigelsesfaglighed frem og bruge den i en mere håndholdt indsats for den enkelte.

I Høje-Taastrup kan direktøren og arbejdsmarkedschefen glæde sig over, at den udvikling i retningen af en ny kultur allerede har været i gang i flere år i Høje-Taastrup.

– Vi er igennem de seneste år blevet dygtigere til borgerdialogen, og vi er blevet dygtigere til at bruge mere gulerod end pisk og til at bruge det, der virker, hvor beskæftigelsesområdet tidligere har været præget af den logik, der hed, at jeg skal nok komme efter dig, siger Charlotte Markussen.

Styrtdyk i klager

Det er politikerne, der har sat dialogen med borgerne på dagsordenen og afsat penge til udvikling. Nye medarbejdere kommer fortsat på kursus i den gode dialog, og resultatet er tydeligt.

– Beskæftigelsesområdet er det område, der tidligere har givet klart flest klager til borgmesteren og direktøren, men nu er

klagerne styrtdykket, og hvor der tidligere var klager nærmest hver dag, går der nu længere tid imellem. Desuden håndteres klagerne i dag i jobcentret, hvor de hører hjemme. Det er ikke en verdensrevolution, men det har styrket mødet mellem borger og system på den gode måde, fortæller Charlotte Markussen.

I takt med at dialogen og dermed kon-

NY BESKÆFTIGELSESLOV

Den nye forenkledte beskæftigelseslov, som trådte i kraft 1. januar, er tænkt som et opgør med stive ulogiske proceskrav. Loven giver jobcentrene større frihedsgrader og mulighed for en forenklet og mere individuel, effektiv og meningsfuld beskæftigelsesindsats.

Den nye lov betyder også en ny model for overvågning af kommunens resultater og indsats. Blandt andet ved at benchmarke på andelen af offentligt forsørgede borgere i kommunen sammenholdt med det forventede. Hvis kommunerne ikke lever op til ansvaret, vil de i yderste konsekvens kunne blive sat under administration. Der vil gå et halvt års tid, inden de nye regler er indfasede.

KILDE: FREMFÆRD OG AFTALE OM EN FORENKLET BESKÆFTIGELSESLOV, MF.

“ Den nye beskæftigelseslov er ikke tilpasset behovet for at lave individuelt tilrettelagt forløb i det omfang, vi havde håbet på. Men det skal ikke forhindre kommunerne i at gøre kloge ting.

Charlotte Markussen, direktør i Høje-Taastrup Kommune

takten mellem borger og medarbejder er vokset, har medarbejderne også fået mere viden om, hvilke tilbud der er behov for. Det har betydet, at ledelsens tillid til medarbejdernes faglighed også er blevet styrket, fortæller konstitueret jobcenterchef Michael Wittendorff, Høje-Taastrup Kommune.

– Vi er blevet bedre til at se på borgergrupper og se, hvor de ser sig selv henne, om der er brug for særlige tilbud, og hvor der er jobåbninger. Og vi gør det sammen med borgerne. Vi giver dem ansvar i det omfang, de kan håndtere det. Udfordringen er så at gøre det i et system, der i mange år netop har taget ansvaret fra borgerne og klientgjort dem, siger han.

Udsigt til arbejde

Som et eksempel på et skræddersyet tilbud til de mest udsatte ledige fremhæver de tre ledere et uddannelsesprojekt i den lokale transportvirksomhed Viggo Pedersen. Det indebærer fra 13 uger op til et halvt års uddannelse. Der er stor efterspørgsel på dygtige chauffører, og deltagerne er sikret job, hvis de fuldfører. I

uddannelsen indgår også emner som kost og helbred, og det hele foregår ude på virksomheden med direkte udsigt til de kommende kolleger i pakkehallen og ved lastbilerne.

Og det er direktøren selv, der siger godmorgen og deltager i dele af undervisningen.

– Vi har haft masser af tilbud i transportsektoren, men aldrig før i det omfang og med den kvalitet. Vi har undervisningsforløb, så selv de allerdårligste kan få et løft og lære at være på en arbejdsplads.

Det er et tilbud, som borgerne er glade for, og sagsbehandlerne har deres gang ude på virksomheden, så borgerne ikke behøver tage ind til rådhuset, siger Michael Wittendorff. Charlotte Mar-

kussen roser de lokale politikere for deres opbakning til en investeringstankegang på beskæftigelsesområdet og deres

tålmodighed, fordi det tager tid at udvikle nye værktøjer.

– Politikerne efterspørger, at vi går nye veje, og de skaber gode rammer, og når vi tager nogle initiativer, er de ikke straks ude og fejlfinde, siger hun.

Hun understreger, hvor vigtigt det er at sikre god styring på driften og fokus på effekten, når man har gang i en forandringsproces og en kulturudvikling som den på beskæftigelsesområdet. Og her fremhæver de tre ledere kommunens ene talmand, René Majlund, som er den, der leverer data for, om indsatsen virker, og om udviklingen går i den rigtige retning.

– Han er mesterdetektiven, og han kan lave sjov med tal og underholde på persona-

lemøder. Han er én, de andre kommuner også gerne vil lege med, siger Michael Wittendorff.

■ sib@kl.dk

