

Om organisering og formål

Omkring 2010 oplevede vi en genopdagelse af samtalen som væsentlig i forhold til at få ledige i arbejde. Incitamentet som motivation og straf blev suppleret af en erkendelse af, at en forbedret kvalitet i samtalen mellem den ledige og systemets repræsentant, kunne gøre en forskel i forhold til jobsøgning, uddannelse og ansættelse. Dette fokus på systemets møde med den ledige indebar også en erkendelse af, at konsulenternes faglighed i dette møde er vigtig.

Der var opnået evidens for at motivation og straf virker i beskæftigelsesindsatsen, men når ledige oplever beskæftigelsessystemet som en lang række af samtaler, så vil en forbedret samtale, alt andet lige, være endnu et sted, hvor indsatsen kunne forbedres.

Samtaler med virksomheder havde været nedprioriteret op gennem 0'erne for jobparate (på det tidspunkt betegnet som arbejdsmarkedsparate), idet mødet mellem ledig og virksomhed primært blev understøttet af Jobnet. Det øgede fokus var på selve samtalen med den ledige. Efter dagpengereformen, hvor serviceringen af virksomheder bliver et centralt punkt, ser vi de samme muligheder og dilemmaer som ved kommunikationen med den ledige. Dog med den forskel at virksomhederne ikke, i samme grad som den ledige, er underlagt den magt der er indbygget i samtalerne i beskæftigelsessystemets regi. I stedet oplever vi, at denne magt vinkles med en øget italesættelse af virksomhedernes sociale ansvar med alt, hvad det indebærer i forhold til at forstå virksomheden som en udførende aktør i beskæftigelsesindsatsen.

Resultatet af det øgede fokus på samtalen blev en række nye initiativer, herunder "Den gode samtale" som du kan læse om i "et spadestik dybere". Evalueringen af dette projekt viste, at det er vigtigt at samtalen udføres af en kompetent rådgiver, der formår at kommunikere og give medlemmet medindflydelse og blive motiveret til egen jobsøgning. I 2014 igangsatte STAR derefter projekterne:

- Den Jobrettede samtale (projekt i jobcentre – der skulle forbedre kendskabet til samtaleteknikker og det lokale arbejdsmarked)
- Empowerment (projekt i jobcentre – der skulle forbedre jobcentrenes understøttelse af kontanthjælpsmodtageres medejerskab til egen plan (over 30 år med mindst 2 års ledighed))

Der var således et stigende fokus på professionalisering af samtalen i mødet mellem systemets konsulent og den ledige, og det i en grad så konsulenten i stigende grad omtales som "Den professionelle".

I 2016 står vi derfor med en herskende forståelse, der opererer med 2 niveauer:

1. Ledige der i mindst mulig grad skal gøres til objekter for systemerne, og i størst mulig grad skal tage ansvar for deres eget liv (og jobsøgning). Dette italesættes med udsagn som: Det er individet, der er ekspert på sit eget liv, borgeren ved roret og borgeren før systemet.

2. Professionelle beskæftigelsesmedarbejdere, der med høj faglighed skal hjælpe ledige, således at de "flytter" sig. Italesat som, " Vi vil vide, hvad der virker", og "Vi skal rykke den ledige".

I forbindelse med samtalen er der tale om en professionel samtalepartner, der ved sit kendskab og anvendelse af samtaleværktøjer kan rykke den ledige.

Forståelsen af disse 2 niveauer bliver dog udfordret af mindst 4 forhold:

1. Ønsket om, at den ledige tager ansvar over eget arbejdsliv gennem en empowerment baseret samtale, bliver udfordret af det faktum, at mange ledige ser deres egen vej til beskæftigelse anderledes end den som beskæftigelsessystemet (repræsenteret ved den professionelle samtalepartner) gør. Ikke alene målet for en plan; men også vejen dertil. Den evidensbaserede tilgang til "hvad der virker" omhandler jo kun en

statistisk generalisering, der ikke nødvendigvis gælder for den enkelte lediges situation. Den lediges egne erfaringer, branchekendskab, personlige styrker og interesser kan derfor være i direkte modsætning til konsulentens intentioner. Hvilket medfører udfordringer i dialogen.

2. Forståelsen af at den professionelle samtalepartner "rykker" den ledige gennem samtalen kan let give et billede af, at konsulenten "reparerer" lidt ved den ledige, således at personen forandrer sig og derved kommer tættere på job. Og helst ved at personen understøttes i at tage ansvaret for sit eget liv - ikke sjældent initieret af spørgsmål som "Er der ikke noget, du har lyst til?". Derved kan konsulenten understøtte den lediges egne ønsker.

I dagligdagen kan det dog godt se ud som om, at den plan der vælges, er meget afhængig af den konsulent, som den ledige kommer til samtale hos. Det ser altså ikke ud til at planen direkte udspringer af den lediges eget ønske om at komme tættere på et job; men i lige så høj grad af konsulentens forestillinger om, hvor det mon er bedst, at en ledig med de karakteristika søger hen.

Dermed er det i ligeså høj grad konsulentens plan, som det er den lediges plan. Og der er ikke tale om, at det er den ledige, der bliver rykket; men om at det i høj grad er en plan som konsulentens er medkonstruktør af, der "rykker". Der er derfor heller ikke tale om, at konsulenten ved hver samtale kan "rykke" lidt på den ledige; men om at det er den fælles projektplan, der løbende monitoreres gennem en række af samtaler og milepæle.

Det er indlysende, at det kan være svært at monitorere en progression i en projektplan, hvis man ikke ved hvad målet er. Og det er indlysende, at parternes ansvar skal defineres for at kunne adressere, hvem der har ansvaret, hvis forløbet går galt. Både slutmål og ansvarsfordeling konstituerer derfor samtalen, og er begge nødvendige for at kunne definere den specifikke samtales indhold og metoder.

Denne forståelse stiller spørgsmålstegn ved illusionen om en professionel, der via videnskabeligt funderede metoder "rykker" en ledig, således at denne kommer tættere på arbejdsmarkedet.

3. Når begrebet "Den professionelle" anvendes i stadigt stigende grad, så må man stille sig selv det spørgsmål om disse professionelle nu tilhører den samme gruppe "overfor" borgerne, eller om de hver især repræsenterer forskellige borgergrupper. Denne skelnen har betydning flere steder i beskæftigelsesindsatsen. Når en konsulent i jobcentret skal vurdere hvis professionelle hun er, så vil svaret ikke sjældent være "Beskæftigelsesministerens"; hvorimod en konsulent i en A-kasse måske vil svare "medlemmet", på samme spørgsmål. Hvilken betydning får dette mon for samtalerne i henholdsvis jobcentre og a-kasser, og hvordan indgår dette i a-kassernes fremtidige identitet?

I mange år har virksomhedskonsulenterne i de fleste jobcentre været tværfaglige. Rationalet har været, at der er nogle, der er gode til at tale med ledige, og der er nogle der er gode til at "sparke døre ind". Når vi i de sidste par år ser en stigende brancheopdeling af virksomhedskonsulenterne, så er det vel et udtryk for, at hver branche har brug for hver sin professionelle i håndtering af beskæftigelsesproblemstillinger.

4. Med dagpengereformen kom der et ønske om en bedre kontakt med- og servicering af virksomheder. Der findes mange konsulenter, der lever af at rådgive virksomheder i et ekspert - klientforhold.

Beskæftigelsesindsatsens formål er dog ikke at hjælpe virksomhederne med deres forretningsudvikling, men at hjælpe virksomhederne med at få kvalificeret arbejdskraft. Dermed er kommunikationen mellem konsulent og virksomhed heller ikke baseret på at konsulenten skal "flytte" virksomheden; men om at konsulenten skal servicere virksomhedens behov på personaleområdet.

Når dette er sagt, så ser vi overalt i landet tiltag, hvor både jobcentre og a-kasser forsøger at hjælpe virksomheder med rådgivning, der overskrider grænsen mellem beskæftigelse og erhvervsfremme.