



## **Målrettede jobforløb for udsatte grupper af start- og kontanthjælpsmodtagere**

13 beskrivelser af eksempler på virkningsfulde, målrettede jobforløb. Tilgange og metoder, redskaber, forløbsbeskrivelser, organisering og samarbejde, resultater og fremdriftskræfter.

## Indholdsfortegnelse

<b>LÆSEVEJLEDNING .....</b>	<b>3</b>
<b>1. MÆND MED BEGRÆNSET SKOLE- OG UDDANNELSESMÆSSIG BAGGRUND, DER IKKE HAR HAFT ORDINÆRT ARBEJDE, OG SOM HAR ET SVAGT ELLER BEGRÆNSET NETVÆRK OG ET ELLER FLERE PROBLEMER SOM FX SPROG- OG KULTURPROBLEMER, MISBRUGS-, GÆLDS- OG KRIMINALITETSPROBLEMER.....</b>	<b>4</b>
1.1 KOMBINATIONSFORLØB MED UDGANGSPUNKT I KONKRETE ARBEJDSKRAFTBEHOV .....	4
1.2 FRIVILLIGT <i>ARBEJDE</i> OG SPONSOR <i>NETVÆRK</i> – IDRÆTSKLUB SOM INDGANG TIL ARBEJDSMARKEDET .....	8
1.3 KORTVARIG OPKVALIFICERING I SIDEPRODUKTIVIRKSOMHED MED JOBGARANTI I VIRKSOMHEDEN .....	11
<b>2. PSYKISK SKRØBELIGE OG SMERTEPLAGEDE PERSONER MED BEGRÆNSET ARBEJDSEVNE.....</b>	<b>14</b>
2.1 FORLØB MED KLARE MÅL OG EGENAFKLARING FOR TRAUMATISEREDE FLYGTNINGE .....	14
2.2 ARBEJDE, UNDERVISNING OG VEJLEDNING SOM EN VEJ TIL JOB FOR PSYKISK SKRØBELIGE OG SMERTEPLAGEDE PERSONER. ....	18
<b>3. KVINDER MED ANDEN ETNISK BAGGRUND END DANSK MED SPROGPROBLEMER OG STÆRK PLIGTFØLELSE OVER FOR FAMILIEN.....</b>	<b>20</b>
3.1 NEDBRYDNING AF FYSISKE BARRIERER HOS INDVANDRERKVINDER SOM INDGANG TIL ARBEJDSMARKEDET .....	20
3.2 FORLØB FOR INDVANDRERKVINDER MED SPROGLIG OPKVALIFICERING OG REALISTISK ARBEJDSMARKEDSPERSPEKTIV .....	24
3.3 INDVANDRERKVINDER: OPTRÆNING Gennem VIRKSOMHEDSFORLØB MED MENTOR PÅ ARBEJDSPLADSEN .....	28
<b>4. UNGE DER IKKE KOMMER I GANG MED ELLER AFBRYDER UDDANNELSESFORLØB, FORDI DE IKKE KAN KLARE KRAVENE PÅ UDDANNELSESINSTITUTIONERNE (BOGLIGT OG SPROGLIGT SVAGE, FORVIRREDE, FLAKSENDE, SÅRBARE).....</b>	<b>31</b>
4.1 AFKLARINGS- OG FORBEREDELSESFORLØB TIL ERHVERVSUDDANNELSE .....	31
4.2 PARALLELINDSATS FOR UNGE KONTANTHJÆLPSMODTAGERE MED BEHOV FOR BEHANDLING .....	34
4.3 TVÆRSEKTORIELT SAMARBEJDE MED ARBEJDSMARKEDSPERSPEKTIV FOR UNGE OG SÅRBARE MØDRE... ..	37
4.4 FREMRYKKET ARBEJDSMARKEDSINTEGRATION MED FAST KONTAKTPERSON OG MENTOR.....	41
<b>5. SINDSLIDENDE.....</b>	<b>44</b>
5.1 FORLØB MED FOKUS PÅ JOBMATCH FOR SINDSLIDENDE .....	44

## Læsevejledning

Jobforløbsbeskrivelserne bygger på en indkredsning af et antal "prototyper" af borgere i (og i et enkelt tilfælde på vej ind i) Ny Chance-målgruppen, der erfaringsmæssigt er en udfordring for mange kommuner.

Enten fordi der er mange af denne "type", eller fordi det er særlig svært for dem at komme i arbejde.

For hver "prototype" er der til inspiration skitseret et eller flere jobforløb med elementer, der har vist sig virkningsfulde.

Det enkelte jobforløb rummer typisk elementer fra praksis flere forskellige steder i landet, hvoraf nogle udvalgte steder er nævnt under "Varianter af forløb".

Jobforløbene skal læses som inspiration – og der kan i mange tilfælde hentes inspiration på tværs af prototyperne.

Der er brug for en vifte af redskaber og tilgange – og der kan ikke gives en facitliste for borgere af en bestemt "type".

## 1. Mænd med begrænset skole- og uddannelsesmæssig baggrund, der ikke har haft ordinært arbejde, og som har et svagt eller begrænset netværk og et eller flere problemer som fx sprog- og kulturproblemer, misbrugs-, gælds- og kriminalitetsproblemer

### 1.1 Kombinationsforløb med udgangspunkt i konkrete arbejdskraftbehov

#### Målgruppe

##### Prototype 1

Mænd med begrænset skole- og uddannelsesmæssig baggrund, der ikke har haft ordinært arbejde, og som har et svagt eller begrænset netværk og et eller flere problemer som fx sprog- og kulturproblemer, misbrugs-, gælds- og kriminalitetsproblemer.

##### Mere konkret

Ledige kontanthjælpsmodtagere med ringe eller ingen arbejdsmarkedserfaring, for hvem et ufaglært job er den realistiske arbejdsmarkedstilknytning. Nogle har sproglige problemer.

#### Tilgang og metode

Den basale tilgang er, at virksomhederne definerer arbejdskraftsbehovene, virksomhederne og kommunen rekrutterer og opkvalificerer i et tæt samarbejde, og virksomhederne ansætter.

Forløbene retter sig mod ufaglærte jobtyper, som kun kræver en kortere opkvalificering. Det er en stærk motivationsfaktor, at vejen til job er kort.

Der tages udgangspunkt i konkrete arbejdskraftbehov. Gennem et tæt samarbejde med de pågældende virksomheder/brancher defineres de mere specifikke kvalifikationskrav, således at målgruppen for projektet kan defineres. De ledige betragtes som ansøgere til de pågældende job ud fra empowermenttilgangen.

Opkvalificeringen målrettes en bestemt jobtype i den pågældende virksomhed.

#### Redskaber

Vejledning og opkvalificering. Særligt tilrettelagte projekter og uddannelsesforløb (kompetenceafklaring – danskundervisning). Ordinære uddannelsesforløb (AMU-kurser).

Virksomhedspraktik.

Mentorordning.

Privat ansættelse med løntilskud.

#### Forløbsbeskrivelse

##### *Arbejdskraftbehov – jobprofil*

Udgangspunktet for forløbet er, at kommunen gennem et tæt samarbejde med de lokale virksomheder får defineret, hvor der er et konkret arbejdskraftbehov, og hvor der således er jobåbninger, som er realistiske for denne gruppe ledige. Oftest er der tale om større eller mellemstore virksomheder, hvor der er et vist volumen i personalebehovet.

Virksomhederne udarbejder i samarbejde med kommunen en jobprofil, og herigennem klarlægges de faglige, sproglige og personlige kvalifikationskrav, der stilles til en ny medarbejder inden for det pågældende jobområde.

### *Kompetenceafklaring*

Det er vigtigt at klarlægge kompetencerne for gruppen af ledige med anden etnisk baggrund. Der kan være tale om arbejdserfaringer (danske og/eller udenlandske), som den enkelte ledige flygtning/indvandrer bl.a. af sproglige årsager kan have vanskeligt at få beskrevet til fulde. Med udgangspunkt i de kvalifikationskrav der stilles i de pågældende jobfunktioner, etableres der kompetenceafklaring på en erhvervsskole eller evt. i en virksomhed, således at den lediges faglige, almene, personlige og sproglige kompetencer i forhold til jobområdet afdækkes, og der kan udarbejdes et kompetencekort. Der kan fx være tale om en kompetencevurdering af, om den pågældende har startkvalifikationerne til gennem forløbet at opnå et erhvervskort og efterfølgende påtage sig et job inden for transportbranchen.

Kompetencekortet kan være udgangspunktet, når den pågældende efterfølgende er til jobsamtale. Hvis denne første kompetenceafklaring viser, at et bestemt jobområde ikke er realistisk inden for en overskuelig tidsramme, bruges resultaterne fra kompetenceafklaringen til at pege frem mod andre mere realistiske jobområder for den enkelte, og der arbejdes videre med en alternativ plan.

### *Informationsmøde på virksomheden*

Der afholdes informationsmøder på virksomheden for interesserede ansøgere med deltagelse af virksomheden og med en rundvisning på virksomheden, så de konkrete jobfunktioner tydeliggøres. Derefter inviteres til en jobsamtale med virksomheden, hvor kommunens jobkonsulent/sagsbehandler deltager på sidelinien. Når virksomhederne er centrale spillere allerede i denne tidlige fase, sikres det, at det er personer med den rette profil, der accepteres, og at der dermed er tale om borgere, som efterfølgende vil kunne opnå beskæftigelse.

Derudover er det motivationsskabende for borgerne, at virksomhederne er synlige allerede i starten af forløbet. Den enkelte er blevet udpeget af virksomheden, og det sætter fokus på, at der her er tale om: En kort, konkret opkvalificering til et bestemt job i en bestemt virksomhed.

### *Opkvalificering*

Forløbet starter med en opkvalificering på 1-2 måneder, hvor der undervises i de grundlæggende kompetencer, som er nødvendige for at opnå ansættelse inden for det pågældende jobområde.

Der kan være tale om flere forskellige modeller. Én model er at anvende virksomhedens eget oplæringskoncept for nye medarbejdere, hvor deltageren er i virksomhedspraktik, og har en mentor tilknyttet.

En anden model er en kombination af praktik og særligt tilrettelagte undervisningsforløb målrettet den konkrete gruppe af ledige eller praktik kombineret med ordinære uddannelser i form af AMU-kurser.

Er der tale om egentlige undervisningsforløb, kan der indlægges en kortere praktik i virksomheden. Der er tale om en form for snusepraktik, som både har et afklarende sigte, og som skal give deltagerne konkrete oplevelser af, hvad arbejdsområdet omfatter. En del af deltagerne har meget få job erfaringer bag sig, og egenoplevelser af hvilke krav der stilles, er derfor vigtige som motivationsskabende faktor og for at binde teori og praksis sammen for den enkelte.

### *Danskundervisning*

I mange tilfælde er der behov for at inddrage danskundervisning i forløbet. Inden for alle brancheområder er der et specifikt fagsprog, som kan være vanskeligt for deltagerne på trods af et rimeligt alment sprogligt niveau. Derfor er det ofte nødvendigt at indlægge egentlig danskundervisning eller afsætte tid til, at den faglige undervisning tager lidt ekstra tid, fordi der skal bruges ekstra opmærksomhed på den sproglige dimension. Skal der indlægges egentlig danskundervisning, kan der være tale om FVU-undervisning, der kan være tale om danskundervisning efter Lov om Danskuddannelser eller der kan være tale om undervisning fra private udbydere.

Gennem kursusdelen følges deltageren tæt af underviseren/konsulenten, der skal følge op på, hvordan det går for den enkelte, om der er områder, som skal have særlig opmærksomhed, eller hvor der evt. skal afsættes særlige ressourcer – fx sproglig støtte. Formålet med

den tætte opfølgning er at opfange problemer i en tidlig fase og støtte deltageren gennem forløbet.

Forløbet afbrydes for deltagere, som udviser ustabilitet, er umotiverede eller hvor det af andre grunde bliver klart, at beskæftigelse inden for det pågældende jobområde ikke er realistisk. Herigennem sættes der tydelige krav, og den hurtige vej til job tydeliggøres.

#### *Ansættelse*

Efter at kursusdelen er gennemført, starter deltagerne i ansættelse - evt. med løntilskud - i den eller de virksomheder, som er samarbejdspartnere i projektet. I denne del af forløbet kan det anbefales at anvende mentorordningen som en støtte til den enkelte deltager i introduktionsfasen i en virksomhed. Når der bruges mentorordning tilstræbes det, at den nye medarbejder i startperioden følger mentoren i så høj grad som muligt. Derved bliver den nye medarbejder fortrolig med at bruge mentoren, og mentoren kan give den nødvendige støtte til at blive en del af den nye arbejdsplads og til at løse de daglige opgaver bedst muligt.

### **Organisering og samarbejde**

I et tæt samarbejde med virksomheder i lokalområdet og evt. brancheorganisationer klarlægges mulige jobåbninger. Der kan være tale om et enkelt brancheområde med arbejdskraftbehov, eller der kan være tale om flere jobområder.

Der er gennem hele forløbet et tæt samarbejde mellem virksomheden og kommunen, så der hele tiden let kan foretages nødvendige justeringer af projektet og samarbejdet.

Kommunens jobkonsulent er tæt på virksomheden, så vedkommende får god føling med de vilkår og krav, der gør sig gældende på det konkrete jobområde. Derigennem forbedres hele rekrutteringsfasen til projektet, og jobkonsulenten får lettere ved at give deltageren den nødvendige støtte i forløbet.

### **Resultater**

I et eksempel på forløb af denne type er der en succesrate på 72%.

### **Fremdriftskræfter på metodesiden**

For den enkelte ledige er der en kort tidshorisont frem til et konkret ordinært job.

Projektets indhold skabes i et tæt samarbejde med de pågældende virksomheder. De kvalifikationskrav, der er inden for det pågældende jobområde, definerer indholdet i opkvalificeringsforløbet.

De ledige betragtes som ansøgere til de konkrete job. Jobbene annonceres i den lokale dagspresse, og det er virksomhederne, der udpeger den ledige til forløbet.

### **Fremdriftskræfter på organisations- og samarbejdssiden**

Igennem hele forløbet er der et tæt samarbejde mellem virksomhed og kommune. Virksomhederne udviser stort ansvar for de ansøgere, de har sagt ja til i forløbet. Der kan etableres en partnerskabsaftale, hvor det konkrete samarbejde beskrives nærmere.

### **Fremdriftskræfter på personsiden**

Empowermenttilgangen lader deltagerne slippe ud af den typiske klientrolle. Kommunens jobkonsulent følger forløbet tæt. Mentoren er vigtige personer i forhold til opfølgning, justering og problemløsning.

### **Bemærkninger**

Se på [www.kompetenceafklaring.dk](http://www.kompetenceafklaring.dk) hvor der tilbydes kompetenceafklaring i dit område. Kompetencekortet er landsdækkende, og kan fungere som den første reference fra det danske arbejdsmarked. Den enkelte borger kan således tage sit kompetencekort med i en videre

jobsøgning.

Gennem et tæt virksomhedssamarbejde bliver der mulighed for at knytte an til disse virksomheders øvrige netværk, hvis/når der skal findes yderligere job.

### **Varianter af forløbet**

- Det Grønne Jobhus, Københavns Kommunes Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning (i forhold til matchning).
- Hyttefadsmodellen. Arbejdsmarkedsnetværk, Århus Kommune. [www.amnet.dk](http://www.amnet.dk).
- Videnscenter København. Videnscenter for kompetenceafklaring af flygtninge og indvandrere, Tøndergade 16, 1. 1752 København V. Tlf: 24695555. [www.vikafi.dk](http://www.vikafi.dk) (i forhold til kompetenceafklaring).

## 1.2 Frivilligt arbejde og sponsornetværk – idrætsklub som indgang til arbejdsmarkedet

### Målgruppe

#### Prototype 1:

Mænd med begrænset skole- og uddannelsesmæssig baggrund, der ikke har haft ordinært arbejde, og som har et svagt eller begrænset netværk og et eller flere problemer som fx sprog- og kulturproblemer, misbrugs-, gælds- og kriminalitetsproblemer.

#### Mere konkret:

Personer med alkohol- eller stofmisbrug, ensomhed og isolation, generel dårlig sundhedstilstand, skrøbelig og sårbar personlighed, svage boglige forudsætninger og ringe skolemæssig baggrund, ingen eller sporadisk arbejdsmarkedserfaring, sproglige barrierer og i nogle tilfælde manglende kendskab til dansk arbejdspladskultur.

### Tilgang og metode

Der er fokus på faste rammer, klare regler, gensidig respekt og ros for indsats og resultater. Idrætsklub med lokale rødder, der forpligter både i og uden for klubben.

### Redskaber

Vejlednings- og afklaringsforløb.

Særligt tilrettelagte projekter og uddannelsesforløb.

Virksomhedspraktik (etableres via klubbens kontakt til sponsorer/lokale virksomhedsnetværk).

Mentoraftaler (indgået via klubbens kontaktperson og bevilget af kommunal sagsbehandler).

Uddannelse via tæt samarbejde mellem klubbens kontaktperson, UU-vejlederne og de tekniske skoler/erhvervsskolerne.

Ansættelse med løntilskud (aftalt med klubbens kontaktperson og bevilget af kommunal sagsbehandler).

### Forløbsbeskrivelse

#### *Afklaring af formål*

Den ledige henvises fra den kommunale sagsbehandler/UU-vejlederen og inviteres herefter til samtale i klubben. I samtalen deltager enten klubbens formand eller træner. Samtalen skal medvirke til afklaring af den lediges ønsker og behov, så formålet med forløbet kan indarbejdes i en kontrakt/samarbejdsaftale mellem klubben og kommunen.

Klubbens træner eller formand er kontaktperson for den enkelte ledige gennem hele forløbet.

#### *Praktiske opgaver og helbredstjek*

Forløbet starter som regel med deltagelse i de mange praktiske opgaver, som er i det daglige arbejde i klubben – rengøring og vedligeholdelse af klublokaler, oprydning og rengøring af træningsrekvisitter, forberedelse og oprydning efter møder, deltagelse som hjælpetræner, tidtagning eller lign.

Nogle ledige deltager i klubbens træning og indgår i klubbens obligatoriske helbredstjek, som er et fast element i klubbens arbejde og derfor en selvfølge, hvis man skal vise gode idrætsresultater. På baggrund af helbredstjekket sættes klare mål for træning, kostplaner

eller evt. behandlinger, som kan fremme den enkeltes sundhed. "Sundhedskulturen" har positiv afsmittende effekt på den lediges bevidsthed/holdning til egen sundhed.

Den ledige deltager også i de mange praktiske opgaver, som er forbundet med klubbens stævneaktiviteter: opstilling af stævnefaciliteter, tilskuerpladser, transport, mv.

De mange aktiviteter omkring klubben løses af et stort korps af frivillige hjælpere. De frivillige deltager med personligt engagement og oplever aktiviteterne som meningsfulde. Aktiviteterne er præget af "ildsjælekultur" og "teamspirit".

Klubben er tæt knyttet til det omkringliggende lokalsamfund, hvor der er tæt og hyppig personlig kontakt og samarbejde med politi, læge, misbrugsbehandling o.a.

Kontaktpersonen er løbende coach på den lediges afklaringsforløb og personlige og faglige udviklingsproces. Forløbet danner grundlag for beskrivelse af den enkeltes person- og jobprofil.

#### *Virksomhedspraktik, lærlingeuddannelse eller ansættelse*

Det grundige kendskab og den personlige kontakt mellem den ledige og kontaktpersonen har stor betydning for den matchning, som sker i forbindelse med etablering af den efterfølgende virksomhedspraktik. Klubben har, via sit netværk af sponsorvirksomheder mange personlige kontakter til de lokale virksomhedsnetværk og får løbende indsigt i de enkelte virksomheders behov for arbejdskraft og i virksomhedernes arbejdsfunktioner, virksomhedskultur og behov for faglige kompetencer.

Nogle ledige tilknyttes en mentor under introduktionsforløbet i virksomheden. Og målet er efterfølgende ansættelse i den pågældende virksomhed.

En del af de ledige er helt unge, og for flere af disse etableres egentlige lærlingeforløb og uddannelse på teknisk skole.

Opfølgningen i virksomheden sker via kontaktpersonen.

## **Organisering og samarbejde**

Der indgås en kontrakt mellem kommunen og klubben, hvor den lediges behov er beskrevet, og hvor rollefordelingen mellem kommunens sagsbehandler og klubbens kontaktperson er aftalt.

Samarbejdet med erhvervsskoler/tekniske skoler foregår via klubbens kontaktpersoner.

Disse har også kontakten til virksomheder tilknyttet klubbens sponsornetværk/lokale virksomhedsnetværk.

Der er tale om mange forskellige typer virksomheder inden for stort set alle brancher – både offentlige og private, små og mellemstore virksomheder eller afdelinger af helt store virksomheder.

## **Resultater**

I et eksempel med forløb af denne type, hvor den frivillige sektor er "aktør" i indsatsen, kommer ca. 60% i beskæftigelse eller uddannelse.

## **Fremdriftskræfter på metodesiden**

Kontakten mellem den ledige og en af klubbens kontaktpersoner ved det allerførste møde er helt afgørende. Her lægges kimen til motivationsarbejdet og til personlige udviklingsprocesser.

Samværstid opstår helt naturligt omkring de praktiske aktiviteter i klubben.

Image/status er helt centralt/hjerteblod for klubben og sætter nogle meget tydelige rammer for personlig adfærd.

Mening – frivilligt arbejde bæres af, at det opleves som meningsfuldt og er en vigtig del af

klubbens selvforståelse.

Identitet – der er brug for alle og alle kan bidrage med noget.

Motivation – ”man kan ikke blive en god bokser eller fodboldspiller, fordi ens far synes man skal være det”.

Netværk – at høre til og tage ansvar for sig selv og andre.

### **Fremdriftskræfter på organisations- og samarbejdssiden**

Tætte samarbejdsrelationer – sagsbehandler/kontaktperson, UU-vejleder/kontaktperson, kontaktperson/virksomhed osv.

Samme kontaktperson på forløbene – er det bindende led mellem den ledige og de forskellige aktører.

Klar opgave- og rollefordeling mellem kontaktperson/sagsbehandler, kontaktperson/virksomhed.

Handlefrihed – den frivillige organisations mulighed for utraditionelle løsninger og ”at gøre det der skal til” kræver handlefrihed/autonomi, styres af ”det nødvendige”.

Handlingsparathed – kontaktpersonen er tilgængelig og klar til at gøre ”det nødvendige”.

Opbakning – beslutninger/bevillinger skal træffes/gives, når der er brug for det, uden unødigt sagsbehandlingstid.

### **Fremdriftskræfter på personsiden**

Autenticitet – hos kontaktpersonen og i klubbens kultur/omgangsformer

Respekt og anerkendelse – at man bliver set hørt og forstået, som den man er

Engagement – frivilligt arbejde bæres af personligt engagement og præger tilgangen til de opgaver/samarbejde, som foregår i klubben

Troværdighed/vedholdenhed – for at nå de mål og resultater man sætter sig, må man være målrettet – ”Vil du committe dig til projektet?”

Tålmodighed – der er øje for mulighederne, men vejen fører ofte ikke direkte derhen

Talsmænd – at der er nogen, der kan se ens potentiale og vil tale godt for én

”Alle er gode til noget” – man skal bare lige finde ud af, hvad det er.

### **Bemærkninger**

Teamtanken – at være en del af en succes/sammen skaber vi resultater.

Klubbens image/status i lokalsamfundet og i medierne, når der skabes resultater.

”Frivilligkulturen” / virksomhedernes sociale engagement – begge har en folkelig forankring og er en del af den lokale kultur/kontekst, hvilket afspejler sig i en række fællestræk/samme sprog.

Ildsjæleprofil som rekrutteringsperspektiv - kvalifikationer, der kan professionaliseres.

### **Varianter af forløbet**

- Give Atletklub, Torvegade 17A, 7323 Give.
- Fra bænken til banen, Brøndbyernes Idrætsforening, Brøndby Stadion 26, 2605 Brøndby. [www.frabaenkentilbanen.dk](http://www.frabaenkentilbanen.dk).
- KFUM's Sociale arbejde i Danmark, Højskolevej 3, Strib, 5500 Middelfart. [www.kfumsoc.dk](http://www.kfumsoc.dk) (fællestræk med det beskrevne forløb – selv om der ikke er tale om en idrætsklub)

## 1.3 Kortvarig opkvalificering i sideproduktionsvirksomhed med jobgaranti i virksomheden

### Målgruppe

#### Prototype 1

Mænd med begrænset skole- og uddannelsesmæssig baggrund, der ikke har haft ordinært arbejde, og som har et svagt eller begrænset netværk og et eller flere problemer som fx sprog- og kulturproblemer, misbrugs-, gælds- og kriminalitetsproblemer.

#### Mere konkret

Kortuddannede med, i nogle tilfælde, meget lang ledighed bag sig. Ledige med lavt selvværd, mange har et alkohol- eller stofmisbrug. Nogle har problemer med kriminalitet.

### Tilgang og metode

Den basale tilgang er kombinationen af tillid og nærvær med klare aftaler og konsekvent opfølgning. Klare og direkte krav om f.eks. personlig hygiejne og om nødvendigt en opdragende funktion fra projektlederens side.

Omsorg og samarbejde er vigtigt for deltagernes motivation og selvtillid.

Stor åbenhed om personlige styrker og svagheder – f.eks. åbenhed blandt projektdeltagerne om stofmisbrug, hvor behandling med antabus eller metadon indgår i forløbet.

Opbygning af værdighed og selvtillid ved at indgå blandt virksomhedens øvrige ansatte på lige vilkår – samme tøj, samme kantine og rigtige lønsedler.

### Redskaber

Særligt tilrettelagt projekt.

Virksomhedspraktik.

Mentorordning.

Ansættelse med løntilskud.

### Forløbsbeskrivelse

Den kommunale sagsbehandler henviser den ledige (fra matchgruppe 4) til særligt tilrettelagt projekt på virksomheden, hvor en anden kommunalt ansat sagsbehandler som projektleder har sin arbejdsplads.

Der kan være tale om en stofmisbruger, der i et antal uger kommer til en ugentlig samtale med projektlederen. Formålet med samtalerne er gradvis at etablere tillid. Efter nogle uger begynder deltageren at følge nogle få timers undervisning om ugen f.eks. i samfundsforståelse. Efter yderligere nogle uger begynder deltageren at arbejde dagligt i projektet i virksomhedens sideproduktionsenhed og er samtidig i behandling med vedligeholdelses-metadon. Metadonbehandlingen fortsætter gennem nogle måneder, hvor deltageren skiftevis arbejder i sideproduktionen og deltager i undervisning. Efter nogle måneder ansættes deltageren i en ordinær stilling på virksomheden med fortsat behandling med vedligeholdelses-metadon. Der er løbende efterværn i et tæt samarbejde mellem afdelingslederen i virksomheden og projektlederen. Projektlederen følger straks op på fravær eller andre problemer.

Eller der kan være tale om deltagelse i særligt tilrettelagt projekt, der fra første uge består i dagligt arbejde og undervisning. Undervisningen omfatter faglige kvalifikationer i virksomhedens produktion og undervisning i personlig udvikling (bl.a. forberedelse til omgangsformen blandt ansatte på en fremstillingsvirksomhed i branchen), samfundsfag, førstehjælp, sikker-

hed, ergonomi, hygiejne og værktøjslære. Et helt undervisningsforløb forløber over 3 måneder med undervisning 2 eftermiddage om ugen og arbejde i sideproduktionen 3 hele dage og 2 halve dage om ugen. Der er tilknyttet psykolog og fysioterapeut til forløbet. Det sidste, fordi mange deltagere er uvante med fysisk arbejde. Desuden indgår regelmæssig brug af virksomhedens motionsrum i forløbet.

Fra starten af forløbet afklares, om deltageren har problemer med bolig eller privatøkonomi. Hvis det er tilfældet, kontakter projektlederen lokal boligforening eller lokalt pengeinstitut, der kender projektet og er fortrølig med at indgå i samarbejde. Projektlederen indgår sammen med deltageren evt. aftale med pengeinstituttet om oprettelse af budgetkonto med en fast månedlig, kontant udbetaling, hvis deltageren ikke er i stand til selv at administrere sin privatøkonomi. Hvis deltageren har stor gæld til det offentlige, kontakter projektlederen den kommunale inkassoafdeling, og der arbejdes evt. frem mod gældssanering.

Efter gennemført kursusforløb er der enten egentlig jobgaranti på virksomheden eller de facto jobgaranti, fordi der i virksomheden løbende ansættes deltagere fra kurset. Virksomheden rekrutterer gerne medarbejdere blandt deltagerne fra kurset, fordi de kender virksomheden og er afklarede om, hvilket arbejde de går ind til. Der er derfor samme eller større grad af fastholdelse end ved rekruttering af folk "fra gaden".

Der kan være tale om ansættelse med løntilskud eller virksomhedspraktik i en anden virksomhed i en periode med sigte på senere ordinær ansættelse.

En del deltagere ansættes i andre virksomheder i lokalområdet. Der kan være tale om virksomheder med fysisk lettere arbejde, hvis det er påkrævet for den enkelte. Den ansatte tilknyttes en mentor, og projektlederen yder fortsat aktivt efterværn, hvis der opstår problemer. Ud over aktiviteter knyttet til selve mentorordningen træffes der ofte aftale med mentor om at indgå i fritidsaktiviteter med deltageren, hvis der er behov for det i forhold til opbygning af netværk og fritidsvaner.

## **Organisering og samarbejde**

Projektlederen er kommunalt ansat sagsbehandler, der har sin fysiske arbejdsplads i virksomheden i tilknytning til sideproduktionens lokaler. Den kommunale myndighedsrolle er således flyttet ud i virksomheden: projektlederen har kompetence til at træffe beslutninger i forhold til sagsbehandlingen og disponere økonomisk.

Som projektmedarbejdere indgår så vidt muligt tillidsmænd fra virksomheden, ligesom projektlederen løbende samarbejder med øvrige tillidsmænd, afdelingsledere og virksomhedsledelse.

Der er et tæt samarbejde i lokalområdet mellem kommune, virksomheden, andre virksomheder, politi, praktiserende læger, pengeinstitutter, kommunale pantefogeder, boligforeninger m.v.

Projektet har løbende optag og løbende udslusning.

## **Resultater**

I et eksempel på forløb af denne type er ca. 60-70% af deltagerne stadig i ordinær beskæftigelse 2-4 år efter afslutning af forløbet.

Af et samlet deltagerantal på 300 personer over 4 år er de 71%, der stadig er bosiddende i kommunen, selvforsørgende.

## **Fremdriftskræfter på metodesiden**

Meget faste rammer i form af mødetider, klare regler og klare aftaler. Deltagere, der ikke møder frem og ikke har meldt sig syge, bliver afhentet på bopælen. Hvis de ikke er på egen bopæl, hentes de så vidt muligt på anden opholdsadresse, hvis projektlederen via sit lokalkendskab kender en sådan.

Konsekvenspædagogik, der omfatter modet og viljen til at gøre det nødvendige – herunder at overtage ansvaret, hvis det er nødvendigt.

### **Fremdriftskræfter på organisations- og samarbejdssiden**

Åben og tydelig anerkendelse af det tætte samarbejde mellem kommune, virksomheder, politi, praktiserende læger, pantefoged, boligforeninger m.fl.

Størst mulig anerkendende medieomtale af projektsucceser med fremhævelse af samarbejdspartnernes rolle og betydning.

### **Fremdriftskræfter på personsiden**

Projektlederen og projektmedarbejderne sikrer fremdrift, tæt opfølgning og efterværn.

Målrettet indsats for opbygning og mobilisering af deltagernes selvværd.

Målrettet indsats for accept og anerkendelse fra kolleger, tillidsmænd, afdelingsledere og virksomhedsledelse.

### **Bemærkninger**

Et konkret projekt blev etableret i 2002 i forbindelse med et aktuelt rekrutteringsbehov på en enkelt virksomhed.

Projektet er videreført med løbende rekruttering til den pågældende virksomhed og andre virksomheder i lokalområdet.

Området, der har lav ledighed, har nu straksaktivering af kontanthjælpsmodtagere og en meget lav andel af kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 5.

### **Varianter af forløbet**

- Grindsted Kommune, Jorden Rundt 1, 7200 Grindsted. [www.grindstedkom.dk](http://www.grindstedkom.dk)
- Danish Crown Grindsted, Slagterivej 2, 7200 Grindsted. [www.danishcrown.dk](http://www.danishcrown.dk)

## 2. Psykisk skrøbelige og smerteplagede personer med begrænset arbejdsevne

### 2.1 Forløb med klare mål og egenafklaring for traumatiserede flygtninge

#### Målgruppe

##### Prototype 2:

Psykisk skrøbelige og smerteplagede personer med begrænset arbejdsevne

##### Mere konkret:

Voksne flygtninge med Post Traumatisk Stress Disorder, som har behov for en afklaring og styrkelse af deres ressourcer og kompetencer med henblik på helt eller delvis selvforsørgelse. Ofte vil der være tale om personer, som har været i landet gennem en længere periode, og som tidligere har afbrudt sprogundervisningsforløb og/eller aktiveringsforløb.

#### Tilgang og metode

Der arbejdes med meget tydelige og afgrænsede mål for de enkelte dele af forløbet, så der skabes mest mulig overskuelighed for den traumatiserede.

Ligeledes sikres det, at der er trygge rammer og opmærksomhed på de overgange, der er i forløbet fx fra undervisning til praktik.

Deltageren mødes med anerkendelse og respekt og inddrages i hele afklarings – og opkvalificeringsprocessen – empowerment.

Der arbejdes med samtidighed i forhold til behandling og praktik.

Fokus på arbejdsmarkedsperspektivet og dermed det fremadrettede i form af realistiske arbejdsmarkedsrettede forløb, hvor der ofte vil være tale om, at en tilknytning til arbejdsmarkedet ligger et stykke ude i fremtiden.

Særligt tilrettelagte sprogundervisningstilbud som et led i at fremme den samlede integration for flygtningen.

#### Redskaber

Vejledning og opkvalificering, særligt tilrettelagt uddannelsesforløb.

Behandling ydes i henhold til sygehusloven.

Mentorordning i praktikdelen, hvor der lægges vægt på uddannelse af mentor.

#### Forløbsbeskrivelse

##### *Visitationssamtale*

Sagsbehandleren henviser den traumatiserede ledige til en institution, der har specialiseret sig i at arbejde med traumatiserede flygtninge. Her starter forløbet med en visitationssamtale, hvor der gives en orientering om, hvad forløbet består af, og hvad formålet med forløbet er. Samtalen skal klarlægge, om den traumatiserede ledige er motiveret og i stand til at følge forløbet. Herefter aftales det videre forløb.

##### *Afklaringsforløb*

Deltageren får tilknyttet en fast kontaktperson på institutionen for at skabe tryghed og overskuelighed. Kontaktpersonen har ligeledes til opgave at koordinere indsatsen mellem de involverede medarbejdere, så deltageren oplever kontinuitet i sit forløb. Derefter starter et

afklaringsforløb, hvor deltageren lærer stedet at kende og bliver introduceret for en række relevante fagpersoner, som skal være med til at afklare den enkeltes forskellige problematikker med henblik på udarbejdelse af en handlingsplan.

Handlingsplanen indeholder mål, indhold og beskrivelse af ressourceindsatsen i det videre forløb. Hvilke problematikker gør sig gældende for den pågældende, og hvilke arbejdsmarkedsperspektiver skal der arbejdes frem mod? Der kan være tale om inddragelse af fysioterapi, samtaleforløb, danskundervisning, værkstedsforløb mv. – aktiviteter som afvikles parallelt og ud fra en helhedsorienteret tilgang, hvor der på samme tid arbejdes med afklaring af såvel fysiske, psykiske, sociale, faglige og personlige kompetencer. Aktiviteterne planlægges i et fast skema for deltageren - alt afhængigt af behovene og den enkeltes ressourcer. I planlægningen lægges der vægt på struktur og kontinuitet.

Det bærende element er brugerens egenafklaring. Ved at finde eller genfinde den røde tråd i livet arbejdes der med at opnå kontrol og selvansvar over eget liv.

Der er tale om en løbende proces, hvor der stoppes op, evalueres, sættes nye delmål og justeres planer. Alle processer sker med brugerinddragelse, så deltageren selv er i centrum af de beslutninger, der tages om forløbet. Hvis der er behov for det, kan familien inddrages i afklaringen.

En stor del af de traumatiserede flygtninge har dårlige dansksproglige kompetencer, og derfor kan det i den afklarende fase være en fordel at inddrage en tolk, da det kan mindske risikoen for misforståelser og usikkerhed.

### *Sprogundervisning*

I sprogundervisningen inddrages relevante arbejdsmarkedsemner, hvilket er med til at pege fremad for den enkelte deltager mod et normalt voksenliv. Der arbejdes ligeledes med inddragelse af de kompetencekrav, deltageren vil møde på en dansk arbejdsplads: skiftende arbejdsopgaver, skiftende arbejdsmetoder, skiftende samarbejdsrelationer mm.

### *Praktik*

Der er forskellige muligheder for praktisk afklaring: værkstedsafklaring på institutionen, på andre institutioner og praktik i private virksomheder. Hvis faciliteterne er til stede, vil forløbet starte med en værkstedsafklaring på selve institutionen. Denne første afklaring på institutionen giver mulighed for en grundig og fremadrettet beskrivelse af den enkeltes ofte komplekse problemer og ressourcer, fx stresstærskler, instruktionsforståelse, hukommelse og sociale kompetencer.

Der lægges i denne fase vægt på, at deltageren selv udviser initiativ og formulerer ønsker i forhold til det videre forløb, med det sigte, at deltageren skal overtage ansvaret for den røde tråd i sit liv. Det er vigtigt, at deltagerne får fat i deres egen motivation og drivkraft, fordi det bl.a. er den, der skal bringe dem videre i deres rehabiliteringsforløb.

Ved opsamlingen på forløbet anvendes ressourceprofilen og arbejdsvejnetoden, hvilket kan lette overgangen til den kommunale sagsbehandlers videre arbejde med sagen.

Det næste skridt vil ofte være at sætte fokus på træning og opbygning af mere fagspecifikke kompetencer. Det kan foregå på institutionen, på en værkstedsfacilitet, på en anden institution eller i en virksomhedspraktik i en privat virksomhed formidlet af institutionens jobkonsulent eller af en kommunal jobkonsulent. En praktik i en privat virksomhed er en væsentlig brik til en realistisk kompetenceafklaring, og dette meget konkrete arbejdsmarkedssigte kan også fungere som den enkelte deltagers drivkraft i forløbet – også selv om der er tale om en praktik med få ugentlige timer.

Det er centralt, at der laves klare aftaler med deltageren og arbejdsgiveren om formål, indhold, opgaver, varighed mv., så der ikke opstår modsatrettede forventninger til praktikken. En anden central faktor er at få tilknyttet en mentor, som kan skabe tryghed for deltageren. Mentoren skal klædes på i forhold til formålet med praktikken og i forhold til de særlige behov, deltageren har for feedback, tydelighed, enkelhed i opgaverne mv. Det er også centralt, at tovholderen er i løbende kontakt med praktikvirksomheden og står til rådighed som sparingspartner for de problemer, der måtte opstå – både for deltageren og virksomheden.

### *Fremadrettet opsamling*

På baggrund af forløbet udarbejdes - med inddragelse af deltageren - en opsamling, der indeholder en anamnese samt en beskrivelse af ressourcer og barrierer for den enkelte i forhold til arbejdsmarkedet. Opsamlingen indeholder realistiske bud på det videre forløb, og der lægges vægt på, at det umiddelbart skal være muligt for sagsbehandleren/jobkonsulenten at arbejde efter den skitserede plan.

## **Organisering og samarbejde**

Den kommunale sagsbehandler er med i hele forløbet fra visitation til udslusning fra institutionen, og er med i status på de igangsatte aktiviteter og planlægningen af de fremtidige aktiviteter. Arbejder institutionen med ressourceprofilen, betyder dette, at overleveringen til den kommunale sagsbehandler lettes.

Når der er tale om praktik i en privat virksomhed, skal der laves en grundig forberedelse og en tæt opfølgning fra tovholderen.

## **Resultater**

1/3 af deltagerne på en institution, som arbejder specielt med denne målgruppe, fortsætter efterfølgende i retning af arbejdsmarkedet - enten i form af sprogskole, anden uddannelse eller virksomhedspraktik.

## **Fremdriftskræfter på metodesiden**

Individuel tilgang.

Helhedsorienteret tilgang med fokus på både personlige, kognitive, uddannelsesmæssige, helbredsmæssige og sociale ressourcer.

Brugerens egen afklaringsproces i centrum – empowerment.

Tydelige mål og delmål for alle involverede – helt fra visitationsfasen.

## **Fremdriftskræfter på organisations- og samarbejdssiden**

Tydelige samarbejdsrelationer om den konkrete opgave.

Tværfaglighed og tovholderfunktion på den enkelte deltagers forløb.

## **Fremdriftskræfter på personsiden**

Både kontaktperson og mentor er vigtige i forhold til at skabe tryghed, overskuelighed og kontinuitet i forløbet og i inddragelsen af den ledige.

## **Bemærkninger**

Fordi der er tale om tunge problematikker, varer et typisk forløb op til et år. Hvis man overser barrierer, og den enkelte oplever nederlag, er der risiko for en forværring af tilstanden.

Tidlig målrettet indsats er vigtig. Mange afbrudte forløb og dermed nederlag kan forlænge rehabiliteringsprocessen for den traumatiserede flygtning.

## **Varianter af forløbet**

- Synergaia Rehabilitering i Herning, Silkeborgvej 65, 7400 Herning. [www.synergaia.dk](http://www.synergaia.dk). Institution som tilbyder undervisningsforløb for traumatiserede flygtninge. Derudover indgår også danskundervisning og praktikforløb.
- RCF, Rehabiliteringscenter for flygtninge, Skejbygårdsvej 13 – 17, 8240 Risskov. [www.aaa.dk/rcf](http://www.aaa.dk/rcf). Rehabiliteringscenter, som tilbyder vejledning og opkvalificering og behandling for flygtninge med eftervirkninger af tortur, krig og flugt. RCF yder også

vejledning og rådgivning til integrationsmedarbejdere i kommunerne. RCF har mulighed for at tilbyde decentrale pladser. Efter opløsningen af amterne bliver indsatsen delt i to, hvor revalideringsdelen ligger i Århus Kommune, mens behandlingstilbuddet kommer i regi af psykiatrien.

## 2.2 Arbejde, undervisning og vejledning som en vej til job for psykisk skrøbelige og smerteplagede personer.

### Målgruppe

#### Prototype 2:

Psykisk skrøbelige og smerteplagede personer med begrænset arbejdsevne.

#### Mere konkret:

Ledige med komplekse socio-emotionelle problemstillinger, manglende eller ringe stress- og konflikthåndtering, manglende initiativ og struktur i hverdagen, urealistisk selvbillede, svage kommunikative forudsætninger.

### Tilgang og metode

Personlig og faglig udvikling i et tæt sammenspil med erfaren og nærværende mentor/vejleder – opnået gennem konkrete arbejds- og undervisningsaktiviteter. Metoden bygger på frivillighed, ejerskab og ansvarliggørelse.

### Redskaber

Vejlednings- og afklaringsforløb.

Vejledning og opkvalificering, særligt tilrettelagte projekter og uddannelsesforløb.

Virksomhedspraktik.

Mentor.

Opfølgning.

### Forløbsbeskrivelse

Den kommunale sagsbehandler henviser til visitationssamtale/introduktionssamtale.

Den ledige formulerer ønsker og forventninger til forløbet, og de forskellige værkstedsaktiviteter og undervisningstilbud præsenteres.

Den ledige laver et ugeskema sammen med vejleder og aftaler antal timer pr. uge.

Underviser og værkstedsmedarbejder vejleder inden for de enkelte aktivitetstilbud. Vejledningen omfatter faglige, personlige og sociale kompetencer i relation til arbejdsopgaven/undervisningen.

Den socialfaglige og beskæftigelsesrettede rådgivning og vejledning sker i rådgivningsafdelingen.

Når den ledige er parat til arbejdsmarkedet, deltager han/hun i "Stifinderforløb" – her arbejder den enkelte med sin egen plan for udslusning under vejledning.

Der aftales virksomhedsbesøg og samtaler om virksomhedspraktik. Vejlederen på "Stifinder" deltager efter aftale og behov.

Under virksomhedspraktikken er der løbende kontakt mellem den ledige, vejleder og virksomheden.

Målet med virksomhedspraktikken er efterfølgende ansættelse i virksomheden evt. med løntilskud.

## Organisering og samarbejde

Forløbet er beskrevet i en samarbejdsaftale med kommunen og den selvejende institution som anden aktør.

## Resultater

I et eksempel på forløb af denne type er 61% udsluset til beskæftigelse/uddannelse eller beskæftigelsesrettede aktiviteter.

## Fremdriftskræfter på metodesiden

Deltagelse i selvvalgte meningsfyldte aktiviteter.

Krav og omsorg går hånd i hånd.

Tænde et lys – se muligheder.

Gradvis ansvarliggørelse – herre i eget hus.

Værdistyret læringsproces.

## Fremdriftskræfter på organisations- og samarbejdssiden

Klar rollefordeling mellem myndighed, rådgivning og vejledning og arbejds- og undervisningsrelateret vejledning.

## Fremdriftskræfter på personsiden

Personer der er dygtige til deres fag og kan motivere via deres faglige engagement.

Fleksible og multifacetterede.

Autentiske og indlevende.

Vedholdende og optimistiske.

## Bemærkninger

Aktiviteten er i centrum – den personlige udvikling sker "ad omveje", ved at aktiviteterne giver mening.

Afkodning via personlig refleksion og personlige erkendelser.

Bevidsthed om egen læring.

## Varianter af forløbet

- Kofoeds Skole København, Nyrnberggade 1, 2300 København S. [www.kofoedsskole.dk](http://www.kofoedsskole.dk) og
- Kofoeds Skole Århus, Toldbodgade 6, 8000 Århus C.
- Flere daghøjskoler, fx FO-Århus, Frit Oplysningsforbund, Guldsmedgade 25, 8100 Århus C. [www.fo-aarhus.dk](http://www.fo-aarhus.dk).

### 3. Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk med sprogproblemer og stærk pligtfølelse over for familien

#### 3.1 Nedbrydning af fysiske barrierer hos indvandrerkvinder som indgang til arbejdsmarkedet

##### Målgruppe

###### Prototype 3:

Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk med sprogproblemer og stærk pligtfølelse over for familien.

###### Mere konkret:

Kvinder med anden etnisk baggrund, der har begrænsede dansksproglige kompetencer, begrænset kendskab til det danske samfund og ingen eller ringe tidligere arbejdsmarkedstilknytning. Kvinderne har i mange tilfælde fysiske og psykiske skavanker - nogle uden en egentlig diagnose. Der er i flere tilfælde tale om kvinder, som i tidligere vejlednings- og opkvalificeringsforløb har haft stort sygefravær.

##### Tilgang og metode

Der er fokus på at arbejde aktivt med de forskellige begrænsninger, kvinderne har: Manglende dansk sprog, manglende fysik og manglende arbejdsmarkedskendskab

Fysiske barrierer er ingen hindring for at deltage i forløbet, men netop et af de elementer der arbejdes aktivt med.

##### Redskaber

Vejledning og opkvalificering – særligt tilrettelagt uddannelsesforløb med danskundervisning og praktik.

##### Forløbsbeskrivelse

###### *Informationsmøde og visitationssamtale*

Kvinden inviteres via sagsbehandler til et informationsmøde vedr. det særligt tilrettelagte kursus. Her informeres om målet for forløbet og indholdet i den daglige undervisning. Derefter inviteres interesserede til en individuel visitationssamtale. Her orienteres igen om mål og indhold på kurset, og der spørges ind til kvindens skolebaggrund, hidtidige forløb med sprogskole og aktivering, social situation, helbredsmæssig situation og motivation for at deltage på kurset.

På denne baggrund vurderes det, om kurset er det rette tilbud til den pågældende kvinde. Er det tilfældet, udarbejdes der inden egentlig kursusstart en skriftlig aftale om forløbets indhold og mål for den enkelte deltager. Aftalen beskriver, hvor mange ugentlige timer den pågældende kvinde skal deltage på kurset. Timetallet kan ændre sig gennem kursusforløbet, ligesom andre mål kan revideres. Den skriftlige aftale er et redskab til at fastholde kvinderne på kurset, bl.a. på trods af de fysiske barrierer. De fysiske barrierer er netop en del af det, der arbejdes aktivt med på kurset.

###### *Undervisning*

Kurset, der ofte varer 9 – 12 måneder, starter med et undervisningsmodul på 8 uger med følgende indhold:

- Dagligt motionsprogram med individuelle mål for den enkelte deltager, grundlæggende ernæringslære og kostvejledning, viden om vigtige faktorer for fysisk velvære (væske-

balance, blodsukker mm.). Målet er både at forbedre deltagernes livskvalitet samt opbygge en fysik, som gør det realistisk at opnå og fastholde et job. Det vil sige, at man bliver i stand til at gå og stå i flere timer, udføre arbejdsopgaver i et vist tempo, får opbygget koncentrationsevnen, generelt får større udholdenhed mv.

- Samfundsfaglige emner som medborgerskab, rettigheder og pligter, demokratiforståelse.
- Arbejdsmarkedskendskab. Der arbejdes her med indhold, muligheder og krav inden for forskellige jobområder og dansk arbejdspladskultur. Her inddrages virksomhedsbesøg, møde med kvinder med anden etnisk baggrund, som er i job samt andre kanaler, som kan medvirke til at give svar på de mange spørgsmål vedrørende et fremtidigt arbejdsliv.
- Danskundervisning, der er bygget op som ugemoduler eller som daglig undervisning. Indholdet i danskundervisningen tager udgangspunkt i indholdet i undervisningen i øvrigt. Deltagerne oplever derigennem en sammenhæng mellem de sproglige behov, der opstår i kursusforløbet og sprogundervisningen.
- Diskussion med kvinderne om, hvordan man får hverdagen i struktur, så den kan fungere med børnepasning, husarbejde, arbejde, fritidsliv mm.

### *Praktikker*

Efter den første kursusperiode indlægges 2 eller flere kortere praktikker. Praktikstederne vælges ud fra et jobområde, som vurderes realistisk for den pågældende kvinde, eller som kvinden har behov for at blive afklaret på for at komme videre med sin handlingsplan. I den første praktik kan deltagerne evt. være i praktik to og to for at støtte hinanden, og der kan være tale om praktik på en arbejdsplads, hvor medarbejderne er vant til at modtage personer i praktik. Der aftales for hvert praktikforløb en kontaktperson på arbejdspladsen. Det kan være nødvendigt, at praktikant og kontaktperson møder hinanden inden praktikstart for at skabe større trykforhold for deltageren, som måske er på en dansk arbejdsplads for første gang.

I en længerevarende praktik anvendes mentorordningen. Mentoren har til opgave at introducere kvinden til virksomheden, kollegaer, skrevne og uskrevne regler, virksomhedens værdier og de daglige arbejdsopgaver. Kvinden følger så vidt muligt mentor i det daglige arbejde og løser opgaver i mentorens arbejdsfelt, således at kvinden er tæt på mentor og får en sidemandsoplæring til arbejdsområdet. Mentoren skal klædes på i forhold til målet med praktikken og i forhold til eventuelle særlige behov for den pågældende kvinde – fysiske skånebehov, særlige barrierer, opmuntring til at bruge sproget mv.

Projektlederen/underviseren aflægger besøg i praktikken for at følge op på, hvordan det går og for efterfølgende at kunne samle op på praktikerfaringerne sammen med deltageren. Ved praktikopsamlingen sættes der nye individuelle mål frem mod næste praktik på de tre hovedområder: Fysikken, sproget og det mere jobrettede. På denne måde sikres det, at der er progression i praktikkerne for den enkelte deltager.

### *Jobsøgning*

I den sidste del af forløbet arbejder alle deltagere med jobsøgningsteknikker ud fra den betragtning, at viden om jobsøgning er en vigtig kvalifikation hvad enten man p.t. er i job eller er ledig. Opnår nogle af de deltagende kvinder ordinær beskæftigelse under kursusforløbet, eller der kan aftales en ansættelse med løntilskud, forlader de kurset.

For de deltagere, som ikke opnår beskæftigelse gennem forløbet, gøres der ved afslutningen af forløbet status over de opnåede resultater, og hvad der skal arbejdes videre med for den pågældende kvinde. Denne status udarbejdes af kvinden og underviseren/projektlederen i fællesskab. Ved hjælp af denne status bliver det muligt for sagsbehandleren at arbejde videre på baggrund af de resultater, der er opnået gennem forløbet.

## **Organisering og samarbejde**

Der samarbejdes med en sprogskole om den danskfaglige del.

Der laves aftaler med de involverede virksomheder om praktikaftaler. Virksomhederne orienteres grundigt om målgruppen og målet for den enkelte praktik, således at de krav der stilles på praktikstedet matcher det mål, der er for den enkelte praktik.

For de deltagere, der ikke opnår beskæftigelse gennem projektet, sker der en grundig overlevering af forløbets indhold og opnåede resultater til den enkelte deltagers sagsbehandler.

## Resultater

I et igangværende eksempel på forløb af denne type, forventes det, at halvdelen af deltagerne efter forløbet kommer i beskæftigelse.

## Fremdriftskræfter på metodesiden

Der arbejdes aktivt med barriererne for den enkelte deltager. Dvs. at der også arbejdes med at få afklaret og udredt fysiske problemstillinger.

Der er klare mål for hvert enkelt modul.

Deltagerne opstiller individuelle mål for de forskellige dele af kursusindholdet, fx kost og motion.

Deltagerne kan deltage på reduceret tid, dvs. her er et tilbud til kvinder, som ikke kan magte fuldtidsaktivering. Det gælder også i praktikperioderne.

## Fremdriftskræfter på organisations- og samarbejdssiden

Hvis det skønnes nødvendigt, inddrages lægen i afklaringen af de fysiske problemstillinger

## Fremdriftskræfter på personsiden

Kontaktpersoner og mentorer på arbejdspladsen introducerer og står for sidemandsoplæring.

## Bemærkninger

I Odense Kommune har man gjort erfaringer med at inddrage et Helbredsafklarende Team bestående af en praktiserende læge, en psykolog og en socialfaglig leder for at afklare arbejdsevnen for en række sygemeldte kvinder med indvandrerbaggrund. Dette har betydet en sparring til sagsbehandleren i meget komplekse og svære sager.

Forsøget resulterede i, at 17 ud af 20 sygemeldte indvandrerkvinder blev raskmeldt. I et tværfagligt samarbejde med et bredt fokus kunne der f.eks. samlet gives en tilbagemelding til kvinden fra lægen på, at helbredet var i orden i forhold til arbejde og samme melding fra psykologen. Den socialfaglige leder støttede op omkring, at der derfor skulle sættes aktivitet i gang, og sagsbehandleren havde dermed fået sparring til at komme ud over en sygemelding.

For en del af kvinderne var der reelt tale om, at de hellere ville gå hjemme, eller at deres mand ikke syntes, de skulle arbejde.

For en anden del af kvinderne var der tale om sygdomme, som i deres egen kulturforståelse gjorde dem ude af stand til at arbejde – en vurdering, som det Helbredsafklarende Team ikke var enig i.

Forsøget er nu permanentgjort og forankret i Jobcentret i Odense Kommune.

## Varianter af forløbet

- Projekt Chili, Projekthuset, Århus Kommune, Fredens Torv 6, 8000 Århus C, Århus Kommune. [www.chili.socialfonden.net](http://www.chili.socialfonden.net).
- TEMPO Kofoeds skole, Nyrnberggade 1, 2300 København S. [www.kofoedsskole.dk](http://www.kofoedsskole.dk)
- Odense Kommune, Flakhaven 2, 5000 Odense C. [www.odense.dk](http://www.odense.dk).



## 3.2 Forløb for indvandrerkvinder med sproglig opkvalificering og realistisk arbejdsmarkedsperspektiv

### Målgruppe

#### Prototype 3:

Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk med sprogproblemer og stærk pligtfølelse over for familien.

#### Mere konkret:

Ledige kvinder med anden etnisk baggrund, som har svært ved at honorere kravene på arbejdsmarkedet både sprogligt og i forhold til kvalifikationer. De har typisk en kort skolebaggrund og ingen eller sparsomme arbejdsmarkedserfaringer. De fleste har

boet i Danmark gennem en længere periode uden at have opnået nogen særlig tilknytning til arbejdsmarkedet, ofte pga. barsel og pasning af små børn i hjemmet.

### Tilgang og metode

Der er fokus på målrettet opkvalificering rettet mod et realistisk arbejdsmarkedsperspektiv, der følger deltagerens kvalifikationer og ønsker. Målet er gennem hele forløbet klart for deltagerne, og der sættes individuelle mål for den enkelte gennem hele forløbet.

Forløbet styrkes af et tæt samarbejde mellem kommune/AF, uddannelsesstedet, den pågældende faglige organisation og de involverede virksomheder.

Der arbejdes med rene kvindegrupper, hvilket giver mulighed for at inddrage nogle af de kvindespecifikke temaer, som har stor betydning for kvindernes hverdag – kønsroller, kvinder og familieliv, kvindekroppen mv.

Der arbejdes aktivt med den enkeltes personlige ressourcer og barrierer. Det kan dreje sig om selvtillid, værdier og normer mv. Der arbejdes således ikke kun med udviklingen af formelle kompetencer men også med udviklingen af den enkeltes parathed og motivation.

Der er tydelige krav og tydelig konsekvens, hvis kravene ikke overholdes – samt tydelig opbakning og motivering af deltagerne, så deltagerne tager ansvar for deres deltagelse i projektet.

Der er en tæt indholdsmæssig sammenhæng mellem danskundervisningen, den almene undervisning, praktikforberedelsen og den faglige undervisning – helhedsorienteret undervisning.

Der kan være både fordele og ulemper ved at samle en gruppe med samme nationalitet. På flere projekter har man gode erfaringer med at inddrage undervisning på modersmål, når der skal opbygges viden på et bestemt område. Vidensopbygningen går sikrere og hurtigere, når det kan foregå på modersmål. Til gengæld styrker en gruppe med blandet nationalitet behovet for at udvikle og anvende de danskfaglige kompetencer i dagligdagen på kurset.

### Redskaber

Vejledning og opkvalificering. Særligt tilrettelagt uddannelsesforløb. Ordinære uddannelsesforløb (danskundervisning efter Lov om Danskuddannelser, FVU-undervisning i dansk og matematik, AMU-kurser rettet mod et bestemt jobområde).

Mentorordning.

Virksomhedspraktik.

Ansættelse med løntilskud.

## Forløbsbeskrivelse

De ledige kvinder inviteres til et informationsmøde om projektet. Her orienteres de om projektet, indhold og arbejdsmetoder samt om det arbejdsmarkedsrettede mål for projektet. Her tager kvinderne stilling til, om de er interesserede i at deltage i projektet.

Derefter inviteres alle interesserede til en individuel visitationssamtale med underviseren/projektlederen, hvor de igen kort orienteres om projektets formål og indholdet. Derudover spørges der ind til den pågældendes familiemæssige, skole og erhvervsbaggrund samt til den enkeltes forventninger i forhold til fremtidigt arbejde. På den baggrund vurderer underviseren/projektlederen, om motivationen og paratheden er til stede, og om tilbuddet er det rette for den pågældende.

### *Undervisningsmodul*

Forløbet er bygget op af en række sammenhængende moduler. I det første undervisningsmodul på 6 – 8 uger er der fokus på arbejdsmarkedskendskab, arbejdspladskultur, jobsøgning mv. Deltagerne får kendskab til en række realistiske jobmuligheder, og den enkelte arbejder med at få afklaret de fremtidige jobperspektiver. Hvilke kursus- og uddannelsesmuligheder er der inden for det pågældende område, hvilke arbejdsopgaver er der i jobbet mv.? Og endelig hvilke grundlæggende kvalifikationer har den enkelte i forhold til arbejdsområderne?

Gennem hele forløbet arbejdes der med at styrke kvinderne i udadrettede aktiviteter, som fx træning i at tale i telefon, finde ud af hvornår bussen kører, tage bussen, finde rundt i byen og basal jobsøgning. Hvis det for mange vil være realistisk at cykle på arbejde, kan der evt. indlægges et cykelkursus.

Danskundervisning er et centralt element i forløbet. Danskundervisningen kan foregå enten som FVU-undervisning eller som danskundervisning efter Lov om Danskuddannelse. I begge tilfælde tages der udgangspunkt i de sproglige krav, deltagerne møder i praktikken og i den faglige undervisning.

Den danskfaglige opkvalificering foregår enten i fælles moduler, hvor deltagerne samles fra de respektive praktikker, som ugentlige undervisningsdage eller som daglig danskundervisning, hvis praktikken foregår samlet i samme hus.

Den danskfaglige undervisning har fokus på mundtlig dansk, da det er de mundtlige kompetencer, der er i fokus, når kvinderne skal fungere på en arbejdsplads. Indholdet i undervisningen retter sig både mod opbygningen af det almene sprog og det nødvendige fagsprog inden for det jobområde, forløbet retter sig mod. I undervisningen lægges der vægt på ikke blot at styrke deltagernes ordforråd, udtale mv., men i lige så høj grad at styrke deltagernes mod og sikkerhed i at bruge sproget.

### *Praktik 1*

Allerede tidligt i forløbet indgår der en praktik på en til to uger i de virksomheder, der samarbejdes med. Målet er her todelt. 1: At afprøve sproglige, faglige og praktiske kompetencer i praksis og 2: At afklare om jobområdet er et realistisk fremtidigt jobområde, og afklare hvad der i givet fald skal til for at kunne opnå ansættelse inden for jobområdet.

For nogle deltagere er der tale om den første praktik på en dansk virksomhed, og det kræver forberedelse fra både deltager og virksomhed. Der skal sættes konkrete mål, som er håndterbare for både praktikant og virksomhed, og der skal laves aftale om en kontaktperson, som praktikanten kan have sin primære kontakt til.

Det er af flere årsager vigtigt at prioritere et praktikbesøg fra underviserens side: Et besøg kan være med til at løse konkrete problemer, og tilbagemeldingen fra praktikstedet kommer med tilbage i undervisningen, og kan derved integreres i de videre mål for den enkelte.

### *Faglige kurser*

Inden for nogle brancher vil det være hensigtsmæssigt at indlægge AMU-kurser inden for brancheområdet. I andre tilfælde kan der være tale om at opøve de mere fagligt orienterede kompetencer i projektets eget regi. Det vil være afhængigt af, om jobområdet kræver egentlige AMU-uddannelser, eller det er mere hensigtsmæssigt at kunne arbejde i en helhedsorienteret form

med de sproglige, faglige og personlige kompetencer rettet mod jobområdet.

### *Praktik 2*

Den anden praktik kan enten tilrettelægges som en samlet praktik på flere uger eller som et forløb, der strækker sig over en længere periode med en praktikdag om ugen. Det langstrakte praktikforløb kan have den fordel, at praktikdelen er et konstant element gennem en lang periode og dermed er med til kontinuerligt at målrette de øvrige aktiviteter i forløbet mod job. Til gengæld kan en samlet praktik give den enkelte et mere realistisk billede af, hvordan den efterfølgende hverdag med arbejde bliver. Hvilken praktikform man vælger, afhænger ligeledes af, hvad der er mest hensigtsmæssigt i forhold til de konkrete praktiksteder.

Der opstilles også i denne anden praktik klare mål for praktikforløbet, og der indtænkes en progression i forhold til arbejdsområder, krav til selvstændig opgaveløsning, sproglig ageren og andre relevante områder.

I denne praktik gøres der brug af mentorordning. Mentorens rolle er central, og det er derfor vigtigt, at mentoren kender de mål, som deltageren har sat for den konkrete praktik. Kun derved kan mentoren støtte deltageren og give respons i forhold til de opstillede mål.

### *Ansættelse*

Forløb afsluttes med ordinær ansættelse, hvis det er muligt, eller med en ansættelse med et løntilskud. Flere steder er der gode erfaringer med, at projektlederen gennem personlig kontakt og/eller netværksmøder følger deltagerne i en periode, efter de er startet i job/job med løntilskud.

## **Organisering og samarbejde**

Der er et samarbejde mellem kommune og projektholderen om visitationen for at sikre, at de rette profiler med de rette startkvalifikationer bliver visiteret ind. I de tilfælde hvor det er muligt at inddrage de arbejdspladser, som har et arbejdskraftbehov og indgår som praktikvirksomheder, er det en styrke. At alle parter er med i visitationen øger den fælles ansvarlighed i forhold til de personer, som er visiteret ind, og det sætter et realistisk fokus på de nødvendige startkvalifikationer.

Et samarbejde med den pågældende faglige organisation kan være en vigtig indgang til de virksomheder, som indgår i projektet. Hvis det er muligt at inddrage de virksomheder, som efterfølgende skal ansætte deltagerne, i planlægningen af forløbet, giver det mulighed for høj grad af målretning mod de kvalifikationer, som er nødvendige for at opnå ansættelse efterfølgende.

Har underviseren/projektkoordinatoren kendskab til både målgruppen og til det/de pågældende fagområder styrkes det helhedsorienterede element i projektet.

Kommunen benytter sig af anden aktør.

## **Resultater**

I et sprogscoleprojekt med praktikker indenfor forskellige jobområder kom 1/3 af deltagerne i job under selve kursusforløbet. 1/3 af kursisterne havde ved kursusafslutning en plan (fx yderligere danskundervisning, yderligere praktik og AMU-kurser), som havde et realistisk jobperspektiv inden for den nærmeste fremtid.

I et andet brancheret forløb fik 2/3 af deltagerne ordinære job, praktik eller gik i gang med uddannelse.

## **Fremdriftskræfter på metodesiden**

Vekselvirkningen mellem opkvalificering og praktik inden for brancheområdet sikrer, at opkvalificeringen er målrettet de kvalifikationskrav, deltagerne møder, og at jobperspektivet gennem hele forløbet er i centrum. Det er samtidig motivationsstærkende, at opkvalificeringen i videst muligt omfang tager udgangspunkt i oplevede behov i praktikken.

Den helhedsorienterede tilgang, hvor der både arbejdes med opbygning af faglige, sproglige og

personlige kompetencer giver resultater. Der arbejdes både med at udvide ordforråd og med at udvikle mod og strategier til at bruge ordforrådet i den konkrete situation.

Der lægges særlig vægt på at matche den enkelte deltager med en konkret arbejdsplads, som bedst muligt matcher deltagerens kvalifikationer, tager størst muligt hensyn til geografi, arbejdstider, særlige arbejdsområder mv..

Ved holdforløb kan der opbygges et indbyrdes netværk og en gensidig støtte, som kan styrke deltagerne.

Forløb med deltagelse af kun kvinder giver et frit undervisningsmiljø, hvor der er gode rammer for at arbejde med udviklingen af personlige kompetencer.

### **Fremdriftskræfter på organisations- og samarbejdssiden**

Et samarbejde med de faglige organisationer på området kan skabe konkrete jobåbninger og en større åbenhed over for praktikanten på de konkrete arbejdspladser.

Det tætte samarbejde mellem undervisningsdel og praktikdel giver mulighed for en bredere forståelse af opgaven for alle involverede parter.

### **Fremdriftskræfter på personsiden**

En projektkoordinator sikrer en koordinering mellem de forskellige elementer i forløbet og mellem de forskellige samarbejdsparter.

En projektkoordinator samler op på opståede problemer både for deltageren og de involverede samarbejdsparter.

### **Bemærkninger**

Vellykkede forløb for denne målgruppe strækker sig over lang tid. Ofte er der tale om forløb, som varer op til et år. Der er tale om opbygning af basale kompetencer, og det tager tid.

### **Varianter af forløbet**

- KAD-forløb i Sønderborg. KAD-Sønderborg er siden blevet en del af 3F Sønderborg Området, Solvang 29a, 6400 Sønderborg. [www.3f.dk/soenderborg](http://www.3f.dk/soenderborg)
- Ishøj Sprog- og Integrationscenter, Ishøj Søvej 200, Hus R, 2635 Ishøj. [www.ishoj.dk](http://www.ishoj.dk). Her har man erfaringer med at gennemføre den del af undervisningen, som retter sig mod opbygning af viden om det danske samfund og det danske arbejdsmarked på modersmål.

### 3.3 Indvandrerkvinder: optræning gennem virksomhedsforløb med mentor på arbejdspladsen

#### Målgruppe

##### Prototype 3

Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk med sprogproblemer og stærk pligtfølelse over for familien.

##### Mere konkret

Kvinder med anden etnisk baggrund uden eller med begrænset arbejdsmarkedstilknytning. Kvinderne er uafklarede på hvilke kvalifikationskrav, de kan matche, og hvad forskellige jobområder kræver og kan tilbyde. De har typisk tidligere haft dårlig indlæring gennem sprogskeleforløb, og har generelt vanskeligt ved at indlære i en teoretisk sammenhæng.

#### Tilgang og metode

Der er fokus på den motivation, det skaber at være en del af en arbejdsmæssig sammenhæng og på at tage udgangspunkt i oplevede behov for faglig viden eller for forbedrede danskundskaber.

Der er gennem hele forløbet tale om et klart arbejdsmarkedsperspektiv.

Mentorordningen er i fokus, og herigennem får kvinden en tryghed i hverdagen, og den faglige og sproglige opkvalificering styrkes.

Der afholdes opfølgningssamtaler med korte intervaller, således at der gøres status på opnåede resultater og sættes nye mål for den næste periode.

Man arbejder hele tiden i spændingsfeltet mellem virksomhedens krav til en ordinært ansat medarbejder og de særlige problematikker, der gør sig gældende for den enkelte deltager.

#### Redskaber

Vejledning og opkvalificering. Særligt tilrettelagt projekt. Ordinære uddannelsesforløb (danskundervisning efter Lov om Danskuddannelse, AMU-kurser).

Virksomhedspraktik.

Mentorordning gennem hele startperioden.

Ansættelse med løntilskud, hvis det vurderes nødvendigt.

#### Forløbsbeskrivelse

##### *Visitationssamtale i virksomheden*

Sagsbehandleren laver en første vurdering af, om det pågældende jobområde er et realistisk jobområde for kvinden. Derefter henviser kommunen kvinden til en visitationssamtale i virksomheden. Her deltager kvinden selv, virksomhedens repræsentant og kommunens kontaktperson. Et typisk forløb præsenteres og målet for den pågældende kvinde afklares. Derudover spørges der ind til kvindens tidligere skolebaggrund, arbejdsmarkedserfaring og øvrige sociale situation. På den baggrund vurderes det, om tilbuddet er det rette for den pågældende kvinde, og hvor i virksomheden kvinden skal starte sin praktik.

##### *Praktik*

Der tilknyttes en mentor, som introducerer kvinden til virksomheden, kollegaer, skrevne og uskrevne regler, virksomhedens værdier, de daglige arbejdsopgaver mv. Kvinden følger så vidt

muligt mentor i det daglige arbejde og løser opgaver i mentorens arbejdsfelt, således at kvinden er tæt på mentor og derigennem får en sidemandsoplæring til jobområdet.

### *Opfølgning*

Virksomhedens repræsentant holder løbende kontakt til kvinden og til mentor, så der kontinuerligt følges op på, hvordan forløbet går. Efter en periode på en måned afholdes første opfølgningssamtale. Her deltager kvinden selv, kommunens kontaktperson, virksomhedens repræsentant og mentoren eller den daglige leder. Ved samtalen vurderes det, om der er tale om et realistisk jobområde for kvinden. Praktikken har dermed i startfasen en funktion som en praktisk afklaring af, om der er tale om et realistisk jobområde. Det drejer sig både om en vurdering af, om kvinden kan opnå de nødvendige faglige, sproglige og personlige kvalifikationer og en konstatering af, om der har vist sig helbredsmæssige begrænsninger, problemer med stabilitet, eller er andre faktorer som gør, at arbejdsområdet ikke er realistisk. I virksomheder med mange forskellige arbejdsfunktioner kan der være tale om at skifte til en anden arbejdsfunktion eller lave andre ændringer alt efter problemernes art.

Der gøres status på progressionen i forløbet, og der planlægges nye mål frem til næste opfølgning. Der vurderes både på udviklingen af de faglige, sproglige og personlige kvalifikationer. Det kan fx aftales, at der i den følgende periode skal være særlig fokus på stabilitet, daglig brug af sproget, inddragelse af nye opgavetype eller lignende. Det er vigtigt for både kvinden og mentoren, at der sættes konkrete mål for den næste periode. Kun derved bliver målene et godt hjælperedskab i det daglige arbejde både for kvinden selv og for mentoren.

Hvis det viser sig, at jobområdet ikke er et realistisk jobområde for kvinden, eller at kvinden ikke er parat til at gennemføre et arbejdsmarkedsrettet forløb, afbrydes forløbet, og sagen kører tilbage til sagsbehandleren.

### *Undervisning*

Hvis der er behov for det, kan der indlægges danskundervisning i forløbet. Undervisningen tilrettelægges som faste undervisningsdage på virksomheden og suppleres i nogle tilfælde med individuel tilrettelagt danskundervisning. Den individuelt tilrettelagte danskundervisning foregår "i marken" med inddragelse af de særlige sproglige elementer, som den enkelte har behov for i det pågældende jobområde. Der kan fx være tale om opbygning af ordforråd, kundekontakt, læsning af arbejdssedler eller lignende.

Danskundervisningsdelen kan nedtrappes og praktikdelen optrappes, efterhånden som de sproglige kvalifikationer forbedres.

Det er en stor styrke, når det kan lade sig gøre, at mentoren deltager i en del af undervisningen for at skabe så stor sammenhæng mellem praktik og undervisning som muligt. Ydermere giver deltagelse i undervisningen mentorerne et indblik i, hvordan de kan støtte kvinden i aktivt at bruge sproget i hverdagen.

Hvis det gennem optræningsforløbet viser sig, at der er behov for fx et AMU-kursus for at opnå beskæftigelse, indlægges dette i forløbet. Den særligt tilrettelagte danskundervisning kan også fungere som en sproglig forberedelse til at gennemføre et AMU-kursus.

### *Ansættelse*

Med aftalte mellemrum gennem hele optræningsforløbet afholdes opfølgningssamtaler, hvor progressionen diskuteres. Der sættes mål for det næste forløb og tidsperspektivet frem til ordinær ansættelse/ansættelse med løntilskud vurderes. Der kan være tale om ordinær ansættelse i samme virksomhed, eller der kan skabes kontakt til en anden virksomhed fx gennem samarbejdspartnerens netværk.

## **Organisering og samarbejde**

Der aftales på forhånd et samarbejde med virksomheden, hvor formål, mål, visitationskriterier, opgavefordeling og succeskriterier fastlægges. Det kan foregå ved at udarbejde samarbejdsaftaler eller ved mundtligt at få afklaret de gensidige forventninger, inden samarbejdet startes.

Det fastlægges, hvilken rolle mentoren skal have, hvordan en evt. opkvalificering af mentoren skal foregå og hvordan hele virksomheden orienteres om samarbejdet.

## Resultater

Gennem opkvalificeringsforløb på virksomheder er der i flere eksempler på forløb af denne type opnået et resultat, hvor mellem 1/3 og 1/2 opnår ansættelse inden for brancheområdet. For de øvrige bidrager forløbet til en afklaring af mulige jobområder og afklaring af eventuelle barrierer, der skal overvindes før et arbejdsmarkedsperspektiv er realistisk.

## Fremdriftskræfter på metodesiden

Deltagerne kommer straks i gang i et virkeligt virksomhedsmiljø.

De opstillede mål for den enkelte deltager kan gennem hele forløbet sættes i forhold til de krav, der stilles til en ordinært ansat medarbejder i virksomheden i forhold til arbejdstempo, præcision, kundeservice eller lignende.

Den nødvendige progression i forløbet styrkes af, at målet (ordinær ansættelse) er synligt i hverdagen.

Mentorordningen er i fokus, og herigennem får kvinden en tryghed i hverdagen, og den faglige og sproglige opkvalificering styrkes.

## Fremdriftskræfter på organisations og samarbejdssiden

Det tætte virksomhedssamarbejde gør, at selvforsørgelse hele tiden er i centrum for indsatsen.

Sprogundervisningen foregår på virksomheden og er indholdsmæssigt tæt forbundet med praktikken.

## Fremdriftskræfter på personsiden

Mentoren er en central person i forhold til at introducere til skrevne og uskrevne regler på arbejdspladsen, som den person der giver sparring til løsning af de daglige opgaver og som en daglig støtte for deltageren.

Der kan opstå gode personlige relationer mellem kvinden og de øvrige medarbejdere i virksomheden, som kan styrke kvindens motivation i forhold til et arbejdsliv.

## Bemærkninger

Et forløb i en virksomhed er identitetsskabende for kvinden, fordi der evt. arbejdes i uniform, der udføres reelle arbejdsopgaver, og der er kontakt til ansatte, som har en velfungerende hverdag med arbejde

## Varianter af forløbet

- ISS Facility Services A/S, Møntmestervej 31, 2400 København NV. [www.iss.dk](http://www.iss.dk).
- "Integration via job" Kjellerup Kommune, Agertoften 2, 8620 Kjellerup. [www.kjellerup.dk](http://www.kjellerup.dk)
- Dansk Supermarked Århus, Føtex, Storcenter Nord, Finlandsgade 17, 8200 Århus N.

i samarbejde med

- Arbejdsmarkedsnetværk, Århus Kommune, Jægergården, Værkmestergade 15 8000 Århus C. [www.amnet.dk](http://www.amnet.dk).

#### 4. Unge der ikke kommer i gang med eller afbryder uddannelsesforløb, fordi de ikke kan klare kravene på uddannelsesinstitutionerne (bogligt og sprogligt svage, forvirrede, flaksende, sårbare)

### 4.1 Afklarings- og forberedelsesforløb til erhvervsuddannelse

#### Målgruppe

##### Prototype 4

Unge der ikke kommer i gang med eller afbryder uddannelsesforløb, fordi de ikke kan klare kravene på uddannelsesinstitutionerne (bogligt og sprogligt svage, forvirrede, flaksende, sårbare).

##### Mere konkret

Unge kontanthjælpsmodtagere, der ikke umiddelbart kan finde fodfæste på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet på grund af bl.a. ringe skolekundskaber, og som er meget uafklarede omkring egen fremtid eller har urealistiske holdninger til egne muligheder og arbejdsmarkedets krav.

Mangler ofte netværk og - af samme grund – støtte til at påbegynde og gennemføre en uddannelse.

Går ofte og gemmer på andre problemer, som de ikke selv kan løse (økonomi, misbrug, mv.).

#### Tilgang og metode

Forløbet udgør et alternativ i de kommuner, hvor der ikke findes en produktionsskole.

Metodemæssigt handler det om at kombinere en styrket vejledningsindsats med praktiske oplevelser dels i skoleregi dels i praktik.

Det handler samtidig om at afmystificere mødet med kulturen og kravene på en uddannelsesinstitution og en arbejdsplads, hvilket de unge ikke kender til og derfor holder sig væk fra på grund af tidligere nederlag og generel lav selvtillid og robusthed.

#### Redskaber

Indledende udrednings- og motivationsarbejde.

Særligt tilrettelagt projekt.

Intensivt og udvidet vejledningsforløb.

Virksomhedspraktik(-ker) med mentorordning/fast kontaktperson.

Evt. løntilskudsordninger.

Ordinært job eller uddannelse, med fortsat opfølgning og støtte fra projektet (efterværnsforanstaltning).

#### Forløbsbeskrivelse

Både ungdomsvejleder og sagsbehandlere i kommunen kan henvise til projektet. Visitation varetages af projektleder i form af samtale, hvor der udarbejdes en ressourceprofil, og hvor den unge præsenteres for og motiveres til at sige ja til forløbet.

Næste trin er et 8 ugers introforløb på en erhvervsskole (hold), med mulighed for at snuse til forskellige værksteder/fag/opgaver, kombineret med intensiv opfølgning og vejledning fra projektmedarbejderen (flere gange om ugen – på skolen). Denne fase har som formål at styrke

relationen til den enkelte unge, at arbejde med mødestabilitet (de unge vækkes og hentes om nødvendigt), og at få konkrete billeder på, hvad den unge kan/har svært ved (faglige interesser, social omgang, evt. sundheds- eller misbrugsproblemer, osv.).

Et par uger før afslutning af introforløbet, udarbejdes individuelle planer for det videreførelse, oftest i form af virksomhedspraktik, hvor den unge kan få mulighed for at afklare sig selv i forhold til et fag/en branche.

Korte virksomhedspraktikker etableres med udgangspunkt i den enkelte unges ønsker og muligheder, og der kobles en mentor/fast kontaktperson på den pågældende virksomhed. Formålet er at skabe rammer for afklaring og læring for den enkelte unge, og for at kvalificere valg af uddannelse eller jobsøgning. Under praktikforløbene fortsætter den intensive vejledning i form af hyppige virksomhedsbesøg og samtaler i projektet (ikke praktikrelaterede problemstillinger).

Evt. problemstillinger, der står i vejen (økonomi, bolig, behov for misbrugsbehandling osv.), afhjælpes ved aktiv indsats fra projektet, i erkendelse af, at de unge ikke gør det af egen drift. Det kan være nødvendigt at tage i banken sammen med dem, at besøge dem i egen bolig, til at kontakte den unges egen læge mv. (kræver samtykke fra den unge). Der vil typisk være brug for flere praktikker, eller for at forlænge praktikforløbet. Praktikker munder ud i enten start på ordinær ungdomsuddannelse/HF eller ansættelse i ordinære job/læreplads.

Også efter at de unge er startet på uddannelse eller arbejde fortsætter projektet med at følge dem (efterspørges ofte af de unge selv) i erkendelse af, at de fortsat er i risiko for frafald/ophør.

## Organisering og samarbejde

Organiseringen af indsatsen tager afsæt i, at målgruppen har brug for en mere helhedsorienteret og specialiseret indledende indsats, herunder en udvidet vejledningsindsats for at kunne profitere af ordinære uddannelser/jobmuligheder. Tilbuddet organiseres, så det udgør et supplement til den ordinære praksis med kontaktførelse, jobplan, jobsøgningskurser og UU-vejledning.

Indsatsen koordineres af et ungeteam (vejleder + jobkonsulent), og etableres som samarbejde med rådgivere i kommunen, en uddannelsesinstitution, som tilbyder forskellige ungdomsuddannelser (fx en teknisk skole) og virksomheder. Da der ikke er bevillingsansvar placeret i tilbuddet, kan det være en god ide at placere projektet tæt op ad myndigheden (hurtig sagsbehandling).

Bemandingen af projektet skal afspejle både et erhvervs- og uddannelsessigte (jobkonsulent med fx tidligere erfaring med elever/lærlinge) og en socialpædagogisk/vejledningsfaglig dimension (medarbejder med indsigt i ungdomsrelaterede problemstillinger, med evne til at etablere kontakt, til at være opsøgende osv.).

Virksomhederne tilknyttes indsatsen med udgangspunkt i den enkelte unges plan. Der udpeges en fast kontaktperson i virksomheden, evt. som mentorordning, som tilbydes en klar indføring i, hvad praktikens formål er, og som efterfølgende inddrages i forbindelse med hyppige opfølgninger.

## Resultater

I en kommune, hvor man siden 2004 har udviklet denne form for tilbud, er ca. 60 % af de deltagende unge ude af kontanthjælp efter ca. 1 år.

## Fremdriftskræfter på metodesiden

Indarbejdelse af socialpædagogiske træningselementer i forløbet.

Helhedsorienteret afklaring gennem introforløb, vejledningssamtaler og virksomhedspraktik(-ker).

Afmystificering af de unges forestillinger om fag/krav/kultur såvel i skoleregi som i de jobområder, uddannelserne fører til.

Styrket og udvidet vejledningsindsats.

1. trin på trappen.

Identifikation af evt. behov for ekstra støtte (fagligt, socialt, misbrug, osv.).

### **Fremdriftskræfter på organisations- og samarbejdssiden**

Koordineringsansvar placeret ét sted.

Dagligt og uformelt samarbejde mellem projektet og sagsbehandlere/vejledere i jobcentret kombineret med "ud af huset" opfølgingsarbejde, der hvor de unge befinder sig.

Projektmedarbejdere (socialpædagog og jobkonsulent) har deres base i jobcentret/socialforvaltning, men følger de unge der hvor de befinder sig.

Klar rollefordeling mellem kommunens, erhvervsskolens og virksomhedens opgaver.

Omsætning af de eksisterende ressourcer og netværk, som skolen og kommunen råder over.

### **Fremdriftskræfter på personsiden**

Evne til at kombinere beskæftigelsesindsats (tilbud, krav mm.) og en socialpædagogisk tilgang (helhedsorienteret ungesyn, indsigt i de unges hverdag mv.).

Faglig udvikling af indsatsen gennem samarbejde med instanser og støtteformer, som er specialiserede i forhold til uafklarede unge.

Styrket vejlednings- og rådgivningsudgangspunkt: Ressourceprofil som udgangspunkt, afsæt i konkrete hændelser i de unges liv frem for mislykkede uddannelsesforløb eller aktiveringsforanstaltninger, for at kvalificere det videre kontaktføreløb.

### **Bemærkninger**

Denne form for indsats kræver politisk og faglig opprioritering af indsatsområdet, og det kan være nødvendigt at etablere tilbuddet med ekstern finansiering i en forsøgsperiode.

### **Varianter af forløbet**

- "Unge på vej mod uddannelse", Holstebro Kommune, Kirkestræde 11, 7500 Holstebro.  
[www.holstebro.dk](http://www.holstebro.dk)

## 4.2 Parallelindsats for unge kontanthjælpsmodtagere med behov for behandling

### Målgruppe

#### Prototype 4

Unge der ikke kommer i gang med eller afbryder uddannelsesforløb, fordi de ikke kan klare kravene på uddannelsesinstitutionerne (bogligt og sprogligt svage, forvirrede, flaksende, sårbare).

#### Mere konkret

Unge kontanthjælpsmodtagere, der har behandlingskrævende problemer/misbrug, og som mangler et privat netværk, der støtter dem i at komme i behandling. Der kan være tale om spiseforstyrrelse, invaliderende angst og/eller depression, og endnu ikke stabiliseret psykisk lidelse (skizofreni, personlighedsforstyrrelse, mani-depressiv, osv.). Der kan også være tale om behandlingskrævende misbrug (hash, kokain, rygeheroin, piller, medicin, alkohol) eller ludomanie. Og endelig er der ofte tale om en kombination af flere forhold, som typisk ikke erkendes af den unge, eller i al fald ikke er oplyst i forbindelse med ansøgning om kontanthjælp.

Der vil ofte være tale om unge, der fx udebliver fra vejlednings- og opkvalificeringsforløb, og hvor rådgiveren har begrundet mistanke om "invaliderende forhold", der betyder, at de unge ikke står til rådighed.

### Tilgang og metode

Der er fokus på at møde de unge både som kontanthjælpsmodtagere og som syge.

Det vigtigste i disse forløb er at vide, at der ingen nem og hurtig patentløsning findes, rent arbejdsmarkeds- og uddannelsesmæssigt. Disse unge er først og fremmest syge – på kontanthjælp - og har brug for at blive mødt som sådan, og om muligt blive revalideret.

Den centrale opgave ligger i at etablere en god og stabil voksenkontakt til den unge, for herigennem at få udredt de problemstillinger, der fastholder den unge i sin situation og forsøge at motivere den unge til at tage imod eksisterende behandlingstilbud.

### Redskaber

Udvidet opfølgningssamtale foranstaltet i samarbejde med personale på vejlednings- og opkvalificeringsforløb eller produktionsskole. (Helst inden den unge hopper fra, ellers umiddelbart efter).

Motivationsarbejde med henblik på opnåelse af samtykkeerklæring, for at få indsamlet udtalelser/vurderinger fra andre regi, som den unge er eller har været i kontakt med.

Udarbejdelse af ressourceprofil.

Motivationsarbejde for iværksættelse af behandlingsforløb.

Eventuelt kontaktperson iht. Serviceloven, hvis den unge er berettiget hertil.

Hyppig opfølgning på behandlingsplan.

Iværksættelse af virksomhedspraktik som led i et forrevalideringsforløb (gradvis optræning parallelt med behandlingsforløb).

Revalideringsforløb/fleksjob/evt. pensionsansøgning.

### Forløbsbeskrivelse

Sagsbehandleren møder ofte de unge som "ubeskrevne blade", når de henvender sig for at

søge om kontanthjælp. De er ofte optaget af at fremstå som ganske almindelige unge og bliver behandlet som sådanne. Da de ikke har gennemført en ungdomsuddannelse, bliver de typisk henvist til et aktiveringstilbud eller produktionsskoleforløb. Deres problemer viser sig hen ad vejen gennem ustabil fremmøde, uhensigtsmæssig adfærd eller blot udeblivelse eller ophør.

Det er svært at etablere en tillidsfuld kontakt til dem gennem almindelige visitations- og opfølgningssamtaler, det er svært at sikre kontinuitet i deres "sag" pga. flytninger og hjemløshed blandt de unge og personaleflow blandt medarbejdere. Nogle af dem har privat gæld og kriminalitets-/prostitutionsbaserede indtægter, hvilket gør dem immune over for økonomiske sanktioner. På andre har sanktioner derimod en forstærkende effekt på deres angst eller usikkerhed, hvad der medfører, at de holder sig væk fra rådgiveren i kommunen. Flere har overlevet/vænnet sig til så belastende forhold, at de er parate til hvad som helst for at slippe for relationer, der udsætter dem for pres/krav/angst mv.

Er der mistanke om ikke oplyste forhold, kan der tages udgangspunkt i netop deres afbrudte forløb for at revidere visitations- og matchgrundlag. Det kan være en god investering at indlede et grundigt udredningsarbejde. Der hentes udtalelser fra forskellige instanser, som den unge har været i kontakt med, med henblik på at udarbejde en ressourceprofil. Der kan være tale om familieafdelingen, UU-vejleder, egen læge, uddannelsesinstitution, bank, RKI Kreditinformation, tidligere arbejdspladser mv.

Den korteste vej kan nemt være meget lang i disse forløb, dels fordi der ofte er flere problemer, der er sammenfiltret, dels fordi der kan være lang ventetid, førend behandlingstilbuddet kan iværksættes. I denne fase kan der foranstalles trekantssamtaler på behandlingssteder. Den unge vil sjældent af egen drift etablere kontakt, besøge tilbuddet mv. Man kan undersøge, om der er mulighed for at tilbyde en form for kontaktperson eller bostøtteordning i henhold til Servicelovens bestemmelser. Ellers er der ikke meget, der kan foranstalles, mens der ventes på iværksættelse af behandlingsforløb.

Selve behandlingsforløbet vil ofte være ambulante, hvilket igen tager tid og kræver tæt opfølgning, så den unge ikke dropper ud. I samspil med de behandlingsansvarlige, kan det overvejes hvornår, og i hvilket omfang, der kan kobles andre elementer i forløbet, fx en virksomhedspraktik.

En model kan være at finde en virksomhed eller uddannelsesinstitution, hvor det er muligt at være få timer om ugen i starten, og gradvist trappe op. Det er i den forbindelse vigtigt at udvælge en virksomhed, hvor der kan findes en kontaktperson – eller mentor – som kan rumme den unge med de ressourcer og begrænsninger, han eller hun har på det givne tidspunkt. Et nederlag i forbindelse med virksomhedspraktik kan nemlig være ødelæggende for den unges motivation til at følge selve behandlingsforløbet.

En anden model kan bestå i at benytte et revalideringstilbud, der både tilbyder behandlingsforløb og erhvervsafklaringsforløb, herunder formidling af virksomhedspraktik.

Efter endt forløb vurderes det for de unge, der ikke er kommet i job, om der er behov for at revidere jobplanen med henblik på revalidering, om der er basis for godkendelse til fleksjob, eller om der kan være brug for at rejse en pensionssag.

## **Organisering og samarbejde**

Organisering af denne form for forløb tager udgangspunkt i den primære vejledning/rådgivning, der finder sted i kommunen.

Det er vigtigt for indsatsens tilrettelæggelse, at der er tale om rådgivere med særlig indsigt i dels ungdomsproblematikker dels behandlingsverdenen (kommunale og amtslige/regionale tilbud). Endvidere er der ofte tale om komplekse sager, der kræver tæt kontakt og opfølgning, førend behandlingsforløb kan iværksættes. Der skal derfor afsættes ressourcer, der tager højde for udvidede udredningsaktiviteter.

Derudover er det centralt for indsatsen, at rådgivere kan indgå i et bredt samarbejde med andre professionelle, fx ungdomsvejleder, praktiserende læge, speciallæge, revalideringsinstitutioner mv. samt evt. pårørende til den unge.

Endelig kan der – mens der ventes på iværksættelse af behandlingsforløb – være behov for samarbejde med tilbud iht. serviceloven (kontaktperson/bostøtte).

## Resultater

Resultater af denne form for indsats er svære at opgøre, da det typisk er på sagsniveau, der tages stilling til, hvad der skal foranstalles.

### Fremdriftskræfter på metodesiden

Trække på eksperter - trekantssamtaler (afdække evt. misbrug/lidelse kræver specifik spørgeteknik/faglighed).

360° udredning.

Vedvarende motivationsarbejde (til at benytte behandlingstilbud).

"Én ting ad gangen" i jobplanen, kombineret med bredde i rådgivning/vejledning.

Tilgængelighed.

OG – hvis den unge accepterer at blive behandlet:

- Specialiseret behandling/træning.
- Løbende koordinering mellem de involverede parter.
- Aktiviteter samt evt. virksomhedspraktikker som elementer i forløbet.

### Fremdriftskræfter på organisations- og samarbejdssiden

Udgangspunkt i den enkelte unge.

Kontinuitet og koordinering.

Fremme vidensdeling - om den unge (samtykke).

### Fremdriftskræfter på personsiden

Kontinuitet i sagsbehandling.

Respekt for specialviden (kræver specialiseret indsats).

Tålmodighed (længevarende forløb).

## Bemærkninger

Indsatsfeltet forventes at blive berørt af kommunalreformen. Enkelte behandlingstilbud vil overtages af kommunerne, mens andre vil være regionale.

Der er oftest tale om "syge unge", og det kunne være formålstjenligt at indarbejde den samme form for systematik i samarbejde med fx de praktiserende læger som for sygedagpengemodtagere.

## Varianter af forløbet

Alt efter hovedindikation for behandlingsindsatsen, er det meget forskellige instanser, det kunne være relevant at henvise til. Til inspiration kan nævnes:

- Viljen, Vestergade 39, 3., 5000 Odense. [www.viljenfyn.dk](http://www.viljenfyn.dk). "Viljen" et ambulante behandlingstilbud for unge med spiseforstyrrelse, som dækker Fyns Amt, og som arbejder systematisk med at hjælpe deres brugere i praktik eller uddannelse i samarbejde med kommunens sagsbehandler.
- Storstrøms Amts Ungdomscenter, præstegårdsvej 8, 4760 Vordingborg. [www.ungcenter.dk](http://www.ungcenter.dk). Ungdomscentret tilbyder døgn- og ambulante forløb for unge misbrugere, personer med psykiatiske problemer, mv.

## 4.3 Tværsektorielt samarbejde med arbejdsmarkedsperspektiv for unge og sårbare mødre

### Målgruppe

#### Prototype 4

Unge der ikke kommer i gang med eller afbryder uddannelsesforløb, fordi de ikke kan klare kravene på uddannelsesinstitutionerne (bogligt og sprogligt svage, forvirrede, flaksende, sårbare).

#### Mere konkret

En stor del af de kvinder, der bliver mødre før de er 20 år, og har følgende vilkår til fælles:

De kommer ofte fra familier med store sociale problemer som f.eks. misbrug og ledighed.

De har ofte selv været anbragt uden for hjemmet i hele eller dele af deres barndom.

De har sjældent en egentlig uddannelse.

De er ofte alene om omsorgen for deres børn. Deres børn har flere fysiske, psykiske og sociale problemer end andre børn.

### Tilgang og metode

Udfordringen i arbejdet med den unge og sårbare enlige mor er på den ene side at være støttende og på den anden side at lade kvinden beholde ejerskab til eget liv og udvikling.

Når den unge kvinde er gravid, kan det være meget relevant, at der tidligt i graviditeten udpeges en professionel omsorgsperson/tovholder, der kan støtte den unge kvinde i at klare de nye udfordringer omkring bolig, økonomi, henvendelser til myndigheder, personlige belastninger osv.

Samtidig er det vigtigt, at der både under graviditet og efter fødslen, er fokus på andet end moderskabet f.eks. "karriereplanlægning", kompetenceafklaring, virksomhedspraktik, behov for mentor, finansiering af uddannelse, osv. Det er vigtigt, at tovholderen medvirker til at skabe sammenhæng i planlægningen med andre relevante fagpersoner og den unge kvinde, samt at der lægges en helhedsorienteret plan.

### Redskaber

Relevante parallelindsatser vil ofte være nødvendigt i forbindelse med beskæftigelsesindsatsen.

Kontaktperson iht. Serviceloven § 40 stk.3 (hvis under 18) og/eller særlige støtteforanstaltninger som f. eks. Mødrehjælpens tilbud.

Uddannelsesvejledning.

Uddannelsesforløb og/eller virksomhedspraktik med mentorordning f. eks. i form af revalideringsforløb.

I store byer kan der være mulighed for at deltage i særlige tilbud for unge mødre.

### Forløbsbeskrivelse

#### *Under graviditeten*

Når den professionelle fagperson (skolelærer, faglærer, UU-vejleder, sagsbehandler, læge eller anden) møder en ung gravid kvinde, er det vigtigt at forholde sig til, hvorvidt der er tale om en sårbar ung kvinde. Hvis det er tilfældet, bør man gå i dialog med hende for at afdække, om der

er behov for en tovholder eller søge hjælp til at afdække dette f.eks. gennem familieafdelingen i kommunen. Der bør udpeges en tovholder blandt de involverede professionelle for at opbygge et tidligt og positivt tillidsforhold.

For mange af de unge, sårbare kvinder bliver graviditeten og det kommende moderskab det eneste vigtige i tilværelsen. Udover at støtte op omkring de praktiske ting i.f.m. graviditeten og andre praktiske forhold, er det vigtigt at gå i dialog med den unge kvinde om, hvilke forestillinger hun gør sig om sit liv – både i forhold til at blive mor, men også ift. uddannelse og arbejde, da det jo er en forudsætning for fremover at kunne forsørge sig selv og sit barn. Hvis den unge gravide er i uddannelsessystemet, er det vigtigt at støtte hende i, hvordan hun kan fastholde det, indtil hun går på barsel og genoptage det efter barsel. Er hun ikke i gang, kan tovholderen være med til at give inspiration til erhvervsmuligheder og i det små hjælpe med til at afdække ressourcer hos den unge kvinde og evt. barrierer. Hvis de sammen kan afdækkes et erhvervsønske, kan man med fordel allerede under graviditeten etablere en virksomhedspraktik, så afklaringen er i gang.

Tovholderen kan være med til at etablere dialog og samarbejde mellem både de professionelle fra sundhedssystemet, det sociale system og det evt. netværk, den unge gravide har.

#### *Under barslen*

Udover at støtte den nybagte mor i at varetage moderrollen er det fortsat tovholderen eller sagsbehandleren, der kan fastholde uddannelses- og arbejdspektivet.

Mulige samtaleemner i den periode kan være fortsat afklaring af ressourcer. Hvilke forudsætninger har hun, hvad angår skolebaggrund og erhvervs erfaring, og hvilke barrierer er der i forhold til at kunne gennemføre et uddannelses- eller erhvervsvalg. F.eks. kan det være relevant at drøfte selvværd og selvtillid, og hvordan man arbejder med målsætninger.

#### *Uddannelses- og erhvervsplan*

Når de professionelle sammen med den unge sårbare mor skal lægge en plan for det videre forløb, er det godt at tage små overskuelige skridt og løbende justere planen, så alle de gjorte erfaringer bliver synlige. Ofte skal der på grund af hendes baggrund og alder sideløbende ske en modningsproces. Hvis hun fortsætter med skolegang, kan det være relevant at tilknytte en mentor, der kan støtte op om forløbet. Hvis hun skal afprøve et erhvervsønske, kan der etableres én eller flere virksomhedspraktikker. Ophør af en praktik er ikke nødvendigvis en fiasko, men kan bringe både modning og afklaring, hvis tovholderen hjælper den unge mor med at fastholde de erfaringer, som praktikken bibragte. Hvert lille skridt er med til en fortsat afklaring hen mod en realistisk erhvervsplan.

#### *Tæt opfølgning*

Tovholderen skal hele tiden sørge for at følge tæt op. I perioder er det nok, at den unge mor bare har muligheden for at komme i kontakt, hvis der opstår situationer, der kan virke uoverskuelige for hende. Det kan være småproblemer, der kan vælte et forløb, hvis ikke de bliver taget med det samme. Så i forhold til at fastholde et forløb er opfølgning og tilgængelig støtte essentiel

#### *Den egentlige uddannelses- eller erhvervsplan*

Sagsbehandleren eller tovholderen kan være med til at afklare, hvorvidt der er mulighed for revalidering, eller om den unge mor er i stand til at klare sig ordinært i uddannelsessystemet – dvs. økonomisk på udvidet SU. Der vil ofte fortsat være behov for en tovholder ved start på uddannelse eller arbejde for at fastholde forløbet ved at være til rådighed, når der er akut brug for hjælp.

#### *Forebyggelse af ny graviditet*

Gennem hele forløbet er det vigtigt at tale med den unge mor om hendes tanker om en ny graviditet. For den unge sårbare mor kan krav om uddannelse og job få det til at virke mere trygt at blive gravid igen og være på barsel. Derfor er det nødvendigt at tale meget direkte og konkret med hende om, hvad en ny graviditet vil betyde for hende selv, det barn hun allerede har, økonomi, bolig, fremtidsplaner osv. Det er også en del af modningsprocessen, ligesom det at arbejde med, hvordan man kan fastholde et billede af en karriere, selv om man er presset og sårbar.

## **Organisering og samarbejde**

Tværsætorielt samarbejdsforum omkring den unge kvinde – med en primær tovholder – med deltagelse af fx

Familieafdeling

Arbejdsmarkedsafdeling

Sundhedsplejerske

Ungdomsvejleder

Kontaktperson (iht. serviceloven)

Mentor

Kommunen benytter sig af anden aktør

## **Resultater**

Et af de projekter, som har arbejdet intensivt med de unge mødre, opgjorde i 2001 deres resultater. Ud af 70 unge mødre var status per 1. marts (dvs. for nogle efter ca. 7 år), at 32% var i arbejde, 24% i uddannelse og 3 % dagpengeberettigede arbejdsløse.

## **Fremdriftskræfter på metodesiden**

Kontakt

Ærlige og konfronterende samtaler

Koordinering på tværs af involverede professionelle

Omsorg kombineret med fokus på fremtiden (arbejde/uddannelse)

Akutberedskab

Støtte i hverdagen.

## **Fremdriftskræfter på organisations- og samarbejdssiden**

Fælles strategi på kommunalt plan (socialforvaltning/familieafdeling, sundhedsplejerske, job-center/arbejdsmarkedsafdeling, UU-vejleder mv.)

Tidlig etablering af samarbejdsforum omkring den enkelte unge gravide kvinde/mor

Udpegning af primær tovholder

Udarbejdelse af en samlet handlingsplan, som løbende justeres.

## **Fremdriftskræfter på personniveau**

De unge mødre er også ressourcestærke i kraft af deres ungdom og deres ønsker for deres lille barn.

De professionelle skal se sig selv som en vigtig del – men kun en del – af den indsats, de unge mødre har brug for

Forståelse for den unge mødres reaktioner – herunder afvisning/søgen efter isolation/ systemangst (frygt for at barnet bliver fjernet)

Tilgængelighed

De professionelle skal være tålmodige... og fastholdende.

## **Bemærkninger**

Der er tale om en smal målgruppe og om et meget komplekst indsatsområde. I de mindre

kommuner kan det derfor være en god idé at trække på den ekspertise, der er samlet i større byer.

### **Varianter af forløbet**

- Aalborg Kommune – Forældrestøtte, Østre Allé 91, 9000 Aalborg.
- Københavns Kvindedaghøjskole, Kigkurren 8, 2300 København S, [www.cphfemale.dk](http://www.cphfemale.dk)

For et overblik kan henvises til Håndbog udarbejdet af CABI – "Ung og sårbar mor - Fra før graviditet til job". [www.cabiweb.dk/sw24382.asp](http://www.cabiweb.dk/sw24382.asp)

## 4.4 Fremrykket arbejdsmarkedsintegration med fast kontaktperson og mentor

### Målgruppe

#### Prototype 4

Unge der ikke kommer i gang med eller afbryder uddannelsesforløb, fordi de ikke kan klare kravene på uddannelsesinstitutionerne (bogligt og sprogligt svage, forvirrede, flaksende, sårbare).

#### Mere konkret

Unge der nærmer sig det 18. år, og som

- har svage sociale ressourcer, pga. problemer tidligt i deres ungdom (manglende "sundt" netværk, er boligløse eller bor i dårligt fungerende hjem, ofte misbrug og kriminalitet, samt privat gæld), har brudte grundskoleforløb (har ikke taget afgangsprøve)
- typisk har flakset rundt siden de fyldte 16 år, har ikke benyttet sig af ungdomsvejledningstilbud, eller er eventuelt droppet ud af påbegyndt ungdomsuddannelse/produktionsskole
- hverken har været anbragt uden for hjemmet eller fået tildelt en personlig rådgiver/fast kontaktperson i henhold til Servicelovens § 40 stk. 3

Nogle af de unge har fået tilbudt virksomhedspraktik til særligt udsatte unge under 18 år.

### Tilgang og metode

Et vigtigt metodemæssigt element består i at sikre sig, at disse unge får tilknyttet en kontaktperson i henhold til Serviceloven, inden de fylder 18 år. Det handler med andre ord om at sikre sig en mulighed for at tilbyde dem hjælp efter Serviceloven, når de – som over 18 årige – bliver motiveret til at gøre noget ved de problemer, der holder dem væk fra ordinær uddannelse og/eller arbejde, og får brug for voksenstøtte i den forbindelse.

Der skal derfor iværksættes et samarbejde mellem arbejdsmarkedsafdeling, familieafdeling, ungdomsvejledning, SSP mv. og fx foranstaltede 17½ års konferencer/netværksmøder.

Mange af disse unge har desuden gavn af et praktikforløb med mentorordning for overhovedet at blive motiveret til at komme ud af deres situation, i stedet for – eller i kombination med - forberedende uddannelsestilbud (produktionsskole o.l.). Det handler om at give dem motivation til at bygge en ny identitet op, og her er arbejde/praktik ofte mere effektiv end et rent uddannelsesforløb, især fordi disse unge ofte har dårlige erfaringer/nederlag på nethinden fra tidligere skoleforløb.

For de særligt udsatte unge under 18 år er virksomhedspraktik en positiv mulighed.

I hele forløbet gælder de fire K'er: kontakt, krav, kærlighed og konsekvens.

### Redskaber

Fast kontaktperson iht. servicelovens § 62a stk. 2 for unge 18-22 år (kræver forudgående tilbud om tilsvarende hjælp efter § 40 inden det fyldte 18. år).

Virksomhedspraktik/praktikker.

Mentorordning på arbejdspladsen/ på produktionsskole.

### Forløbsbeskrivelse

Der etableres et samarbejdsforum mellem familieafdeling/socialforvaltning, Ungdomsvejledning, og Arbejdsmarkedsafdeling, der løbende drøfter disse unge, når de nærmer sig 18 års

alderen.

Der tegnes en helhedsorienteret profil af den unge (à la ressourceprofil) og lægges en samlet handlingsplan med vægt på de(n) dominerende problemstilling(-er).

Den unge kan tilbydes en fast kontaktperson iht. servicelovens § 43, inden de fylder 18. De har mulighed for at opsiges denne kontaktperson når som helst (de er ofte trætte af "støttepædagoger"), men de er hermed sikret mulighed for igen at trække på voksenstøtte, når de får brug for det (fortrydelsesret frem til 22 år). Det er afgørende vigtigt, at det er en person, som kan være til rådighed for den unge, som den unge har tillid til, som kan være konsekvent og kærlig på en gang, og som er i stand til at holde kontakten i live, selv når den unge er afvisende i længere perioder.

Når de unge henvender sig i kommunen for at få kontanthjælp, eller når de dropper ud af fx aktiveringstilbud, og åbner op for at gøre noget ved de problemer, de slås med, får de tilbudt virksomhedspraktik/uddannelsesforløb kombineret med mentorordning OG fast kontaktperson i forhold til de parallelindsatser, der vedrører den unges øvrige "problemer" (bolig, budget/økonomi, fritid, misbrugsbehandling, mv.).

Praktik/uddannelse etableres med udgangspunkt i den unges ønsker og følges meget tæt op – især i starten. Flere praktikker kan vise sig at være nødvendige, hvorfor der også kan arbejdes med en "plan B", hver gang noget iværksættes. Afbrudte forløb betragtes ikke som nederlag/fiasco men som sten på vejen i den unges søgen efter en arbejdsidentitet, da de fleste af dem er vokset op i omgivelser, hvor arbejde eller uddannelse er ukendt land.

De særligt udsatte unge tilbydes virksomhedspraktik.

Da mange i målgruppen har en plettet straffeattest, en ødelagt døgnrytme mv., er det nødvendigt at opdyrke samarbejde med virksomheder – ofte små virksomheder - der trods dette er parate til at give de unge en chance og en følelse af at være en vigtig brik. Der tilknyttes en mentor, der kan matche den enkelte unges profil og hjælpe den unge med at falde til og til at føle sig som en del af virksomheden. Mentorrollen over for disse unge forudsætter evner til at kunne sætte sig ind i og rumme den unges hidtidige livsbane. Virksomhedspraktikker, der virker styrkende i forhold til den unges samlede integration, skal kunne forlænges, hvis den unge er motiveret og har brug for det.

Virksomhedspraktikken kan motivere til og munde ud i ansættelse i ordinært job, mesterlære, SOSU uddannelse, EGU, evt. fleksjob.

## Organisering og samarbejde

Tidlig indsats: Der etableres et tæt samspil mellem socialforvaltning (familieafdeling), kommuner, ungdomsvejledning mv.

Der udpeges en tovholder (sagsbehandler eller – frem til det 19. år – ungdomsvejleder), som har en naturlig anledning til at følge op og kan indkalde til netværksmøder, hvor de involverede parter kan justere kursen og omfordele opgaverne.

En fast kontaktperson tager sig af at støtte og motivere den unge i forhold til bolig, fritid, og øvrige problemer i den private sfære.

Mentoren på virksomheden/uddannelse tager sig af at introducere den unge til arbejdspladssens/skolens liv (konkrete opgaver, samværsformer i pauser eller i kantinen osv.) og deltager evt. i netværksmøder med de øvrige involverede parter.

Ad hoc personer trækkes ind i samarbejdet, alt efter hvad der er den dominerende problemstilling.

## Resultater

Ikke opgjort på landsplan. Opgørelser i forbindelse med evalueringen af det treårige Modelkommuneprojekt (2000-2003) viser forskellige resultater i de deltagende kommuner. Der, hvor man har formået at takle den organisatoriske udfordring (bredt samarbejde hen over det 18. år) er der generelt opnået de bedste resultater. I en kommune havde man fx ud af en samlet gruppe på 76 (løbende optag) fået 45 unge helt ud af det kommunale system (14 i ordinær

beskæftigelse, 15 i uddannelse og 16 "ved ikke/raflyttet"), 8 var i gang med et behandlingsforløb, og de resterende 21 var typisk i gang med et vejlednings- og/eller praktikforløb.

### **Fremdriftskræfter på metodesiden**

Kontakt.

Gruppevejledningsforløb – relationsdannelse, netværk, afklarings- og erkendelsesproces.

Her og nu indsats/tilgængelighed.

Motivation gennem virksomhedspraktik.

Voksenstøtte til "unge voksne", der ikke har lært at håndtere livets almindelige gøremål og frustrationer.

Løbende bearbejdning af egne erfaringer.

Bryde den onde cirkel.

Styrke identitet gennem egne små succeser og rollemodeller.

### **Fremdriftskræfter på organisations- og samarbejdssiden**

Bredt og koordineret samarbejde om den unges hele liv.

Omsætning af erfaringer/viden fra andre regier (familieafdeling, skole, SSP).

Kontinuitet i indsatsen i overgangen mellem barn (< 18) og voksenliv (>18).

Optimeret samspil mellem uddannelsesvejledning og beskæftigelsesindsats, med mulighed for at tænke beskæftigelse/praktik som trinbræt for efterfølgende vejledning og uddannelsesvalg.

### **Fremdriftskræfter på personniveau**

Voksne med empati overfor denne type af unge (ildsjæle), der ser sig selv som en vigtig del – men kun en del – af den indsats, de unge har brug for, og som har interesse for, hvordan de unge ser og møder systemet.

Tilgængelige voksne med forståelse for den unges reaktionsmønstre – herunder afvisning/tilbagefald.

Rollemodeller, der er vedholdende og parate til at tage de daglige "dannelseskampe".

OG som er tålmodige... OG kan rykke ud her og nu, når den unge viser tegn på initiativ.

### **Bemærkninger**

Det er vigtigt, at der er vilje til at sætte overgangsproblematikken på dagsordenen, og at der er fokus på betydningen af en "ungdomspolitik", der dækker hele ungdommen.

Der er behov for kompetenceudvikling/specialisering i forhold til ungdomsrelateret arbejde.

### **Varianter af forløbet**

- Modelkommuneprojekt i Vejle Kommune, Skolegade 1, 7100 Vejle + bogen "Virkeligheden virker – fra udsat til værd". [www.vejle.dk/modelkommune](http://www.vejle.dk/modelkommune)
- Ungehuset i Brøndby, Ungehuset, Social- og Sundhedsforvaltningen, Tybjergparken 2, 2660 Brøndby Strand.  
<http://www.brondby.dk/Hovedmenu/Social/Arbejdsmarkedet/Ungehuset.aspx>
- Arbejdsmarkedscenter Nord, / U.U.-Vejledning, Århus Kommune, Vejlbj Centervej 52, 8240 Risskov

## 5. Sindslidende

### 5.1 Forløb med fokus på jobmatch for sindslidende

#### Målgruppe

##### Prototype 5

Sindslidende.

##### Mere konkret

Sindslidende med f.eks. skizofreni, borderline, aspergers syndrom, depression, angst eller andre psykiske lidelser.

#### Tilgang og metode

Grundigt fagligt og personligt kendskab og sammenhængende personkontakt før, under og efter udslusning til arbejdsmarkedet – både til den ledige og til arbejdspladsen.

#### Redskaber

Visitation.

Afklarings- og vejledningsforløb.

Virksomhedspraktik.

Mentorordning.

Tillægsydelse og anden støtte.

Opfølgning og fastholdelse.

Ansættelse med løntilskud.

#### Forløbsbeskrivelse

Den ledige tilknyttes en jobkoordinator/jobkonsulent, som gennem forløbet får et indgående kendskab og personlig kontakt til den enkelte.

Forløbet omfatter vejlednings- og afklaringsforløb. Dette forløb tilrettelægges dels gennem samtaler mellem den ledige og jobkonsulenten, oftest i eget hjem, eller gennem revalideringscentrets konkrete arbejdsaktiviteter på værksted, i kantine, grønne områder, udearealer o.a. Gennem dette forløb afdækkes faglige færdigheder, koncentrationsevne og udholdenhed, overblik og fleksibilitet, kommunikative evner og evne til planlægning og strukturering samt evne til samarbejde.

Gennem vejlednings- og afklaringsforløbet sker der sideløbende en træning i de personlige og sociale kompetencer, som relaterer sig til arbejdsmarkedet. Dette kan ske gennem virksomhedspraktik eller gennem interne værkstedsaktiviteter.

Forløbet danner grundlag for beskrivelse af en job- og personprofil.

Jobkoordinatoren/-konsulenten bliver personlig videnbærer og talsmand for den ledige, når der efterfølgende skal skabes kontakt til de virksomheder, der matcher den lediges person- og jobprofil – en rolle som er afgørende både for den ledige og for virksomheden.

Jobkoordinatoren/-konsulenten møder personligt op på virksomheden og har forinden lavet en grundig research på de arbejdsfunktioner, som findes i virksomheden. Virksomheden skal have arbejdsfunktioner, som er strukturerede, forudsigelige og overskuelige. De arbejdsfunktioner, som tilbydes den ledige, skal skabe værdi for virksomheden.

Jobkoordinatoren/-konsulenten gør meget ud af at forklare virksomheden den lediges særlige behov og barrierer i forhold til arbejdspladsen og jobbet.

Når virksomheden giver tilsagn om at tage den ledige i virksomhedspraktik, foretager jobkoordinatoren/-konsulenten en systematisk gennemgang og beskrivelse af de arbejdsfunktioner, som den ledige skal udføre for at vurdere, om arbejdet matcher den lediges ønsker og muligheder og for at få et godt grundlag for at forberede den ledige.

Jobkoordinatoren/-konsulenten tilbyder kommende kolleger undervisning/coaching i forhold til det kommende samarbejde. Virksomheden indgår aftale om at ville behandle den ledige ordentligt, da den sindslidende er meget sårbar over for "mobning" og lignende.

Virksomheden stiller arbejdspladsen til rådighed, men det er jobkoordinatoren/-konsulenten, som sørger for den lediges oplæring i de konkrete arbejdsfunktioner og tilpasning til virksomheden.

Efter indkøringsperioden vil jobkoordinatoren/-konsulenten minimum hver 14. dag følge op på arbejdsforholdet. Men jobkoordinatoren/-konsulenten står fortsat til rådighed for både den ledige og virksomheden.

Virksomheden stiller en mentor til rådighed, som også er kontaktperson for jobkoordinatoren/-konsulenten.

Virksomhedspraktikken har som regel en varighed på 3 måneder, og målet er, at der skal være en jobmulighed, hvis forløbet fungerer tilfredsstillende – både for den ledige og for virksomheden.

## **Organisering og samarbejde**

Den ledige tilknyttes et værksted/vejledningstilbud og en jobkoordinator/-konsulent med faglig viden og erfaring fra arbejdet med målgruppen.

Jobkoordinatoren/-konsulenten varetager alle opgaver og kontakt/samarbejde under hele forløbet.

Samarbejdet med den kommunale sagsbehandler foregår via opfølgingsmøder, hvor der også indgås aftaler om de nødvendige kommunale bevillinger.

## **Resultater**

I et eksempel på forløb af denne type kom ca. 51% af deltagerne i beskæftigelse eller beskæftigelsesrettede tilbud.

## **Fremdriftskræfter på metodesiden**

Personlig kontakt og kendskab til gennemgående og tilgængelig jobkoordinator/-konsulent.

Grundigt vejlednings- og afklaringsarbejde.

Grundig research af arbejdspladskultur og arbejdsfunktioner.

Grundig introduktion og coaching af den ledige og kolleger på arbejdspladsen.

## **Fremdriftskræfter på organisations- og samarbejdssiden**

En klar og veldefineret opgave og rollefordeling mellem jobkoordinator/-konsulent og kommunal sagsbehandler. Høj grad af handlefrihed og handlingsparathed for jobkoordinatoren/-konsulenten.

## **Fremdriftskræfter på personsiden**

Jobkoordinatoren/-konsulenten er gennemgående person før, under og efter ansættelse i virksomheden. Koordinatoren skal have indgående faglig viden og erfaring fra arbejdet med de helt specifikke målgrupper. Skal omsætte den enkelte lediges ressourcer og kompetencer til en konkret virksomhedskontekst og skal kunne samarbejde og formidle indsigt og viden om det

konkrete forløb. Og skal være tilgængelig for den ledige og virksomhed.

### **Varianter af forløbet**

- Idavang, H.C. Ørstedesvej 1, 7800 Skive. <http://www.social.viborgamt.dk/sw1014.asp>. Idavang er et amtsligt tilbud til unge med autisme og andre psykiske lidelser.
- Distriktpsychiatrisk daghus Huset, Godthåbsvej 7B, 7800 Skive.