

Eksempelsamling

Hvilke indsatser har virket og hvorfor?

Indholdsfortegnelse

FORORD	4
PROJEKT "MATCH"	5
HOTELLET PÅ VESTERBRO I KØBENHAVN	8
PROJEKT JOBINDSLUSNING	12
"DEN NYE MEDARBEJDER"	16
INTEGRATION AF RESSOURCESVAGE FLYGTNINGE OG INDVANDRERE	20
PROJEKT JOBFOKUS - VIRKSOMHEDSREVALIDERING	23
"TILBAGE TIL ARBEJDSMARKEDET"	26
FOUNTAIN HOUSE KØBENHAVN	29
"BROBYGNING TIL DET FYNESKE ERHVERVSLIV"	32
PROJEKT NICHEVÆRKSTEDET/INTEGRATOR	35
MODELKOMMUNEPROJEKT FOR UDSATTE UNGE – VEJLE KOMMUNE	37
PROJEKT "RENHOLDET"	40
UDVIKLINGSCENTRET KOMETEN, DJURSLAND	42
PROJEKT "JOBSJAK"	44
ERHVERVS RETTET INTEGRATIONSPROJEKT PÅ BISPEBJERG	46
ERHVERVSINTEGRATION NORD, FYN	49
PROJEKT "SAMARBEJDSAFTALE MELLE M FØTEX SKIVE OG SKIVE KOMMUNE"	52
"TRÆ- OG MØBELPROJEKT" – INTEGRATION AF RESSOURCESVAGE FLYGTNINGE/INDVANDRERE I TRÆ- OG MØBELINDUSTRIEN	55
"FRA HJEM TIL ERHVERV" I HOLSTEBRO KOMMUNE	59

De svageste kontanthjælpsmodtageres mere aktive deltagelse på arbejdsmarkedet – Hvilke indsatser har virket og hvorfor?

Det er et kendt synspunkt, at mennesker, der har været offentligt forsørgt i lang tid, og som har sociale eller personlige problemer ud over ledigheden, ikke kan komme i beskæftigelse. Det synspunkt bliver i høj grad gjort til skamme af alle de gode eksempler, der er på at det kan lade sig gøre at komme i gang, selv efter en endog meget lang periode væk fra arbejdsmarkedet. Nogle af eksemplerne er taget med i denne eksempelsamling.

For hvert eksempel er gruppen der er omfattet af indsatsen beskrevet. Grupperne omfatter bl.a. kontanthjælpsmodtagere, dagpengemodtagere og sygedagpengemodtagere. Nogle grupper omfatter alene misbrugere. Andre omfatter personer, der er karakteriseret ved manglende faglige kvalifikationer og personlige ressourcer samt fysiske, psykiske eller sociale problemer. En del eksempler omhandler personer med oprindelse i tredjelande.

Det er for hvert projekt oplyst, hvad filosofien bag er og hvad er det der gør, at det virker. Nogle projekter lægger vægt på det erhvervsrettede, mens andre peger på samarbejde med politi, læger, bank, pantefoged og boligforeninger som væsentlige elementer. Atter andre peger på betydningen af at have tilknyttet en psykolog eller understreger vigtigheden af intensive kontakt- og opfølgingsforløb. Ofte peges der på den individuelle tilgang som et afgørende element.

Projekternes hidtidige erfaringer er også oplyst, dvs. hvor går deltagerne hen fra projektet. Nogle går videre til uddannelse, beskæftigelse med eller uden tilskud eller de kommer i anden form for jobtræning. Andre kommer i behandling eller får pension.

Der er ikke en trylleformular til at få vanskeligt stillede mennesker ud på arbejdsmarkedet. Det er ikke altid en let opgave, men det kan lade sig gøre. Eksemplerne giver inspiration til efterfølgelse og til ikke at opgive nogen.

CHF

Projekt "Match"

– kompetenceanalyse og personlig udvikling i Kalundborg

Projektet retter sig mod personer der bl.a. kan karakteriseres ved svigtende motivation, ringe fremmødestabilitet, manglende faglige kvalifikationer og personlige ressourcer, fysiske, psykiske eller sociale problemer ud over ledighed.

Projektet er et samarbejde mellem social- og sundhedsforvaltningen i Kalundborg Kommune og Mercuri Urval.

Borgerne visiteres overvejende fra kontanthjælp. Status pr. 18. august 2003 viser, at 38% af deltagerne ikke har haft arbejde indenfor de sidste 5 år.

Der er således tale om en "tung" målgruppe med komplekse problemstillinger. Ud af 88 deltagere er 9 kommet i ordinært arbejde, heraf 2 med supplerende kontanthjælp, og 21 er under uddannelse.

Projektet samarbejder endvidere lokalt med Social- og Sundhedsforvaltningen, Arbejdsmarkedscentret, Arbejdsformidlingen, AMU-centret og A-kasserne i HK, SID, FOA og KAD samt Koordinationsudvalget for den forebyggende arbejdsmarkedsindsats om projektet.

Målgruppe/projektdeltagere:

De personer, der visiteres til projektet kan inddeles i to kategorier: De arbejdsmarkedsparate og de mindre arbejdsmarkedsparate. Sidstnævnte gruppe er langt den største. Personerne fra denne gruppe kan karakteriseres ved svigtende motivation, ringe fremmødestabilitet, manglende faglige kvalifikationer og personlige ressourcer, fysiske, psykiske eller sociale problemer ud over ledighed. Der er tale om personer, som har været i systemet i lang tid.

Status pr. 18. august 2003 tegner følgende billede af deltagerne:

- 17% har afsluttet deres skolegang uden prøve
- 63% har afsluttet skolegangen med en folkeskoleprøve
- 6% har gået i skole i udlandet

Det er med andre ord kun 14% der har en skolebaggrund udover folkeskolen. Kun 16% af gruppen som helhed har mere end 1/2 års uddannelse.

Ca. 1/3 har haft en ledighed under 2 år og ca. 1/3 har haft en ledighed over 4 år. Flere har været ledige i endnu flere år. 38% har ikke arbejdet indenfor de sidste 5 år. 16% er udlændinge eller deres forældre er det.

Sigte:

Beskæftigelsesmæssigt og uddannelsesmæssigt sigte (ordinært arbejde, fleks- og skånejob, uddannelse).

Projektets centrale elementer:

Projekt "Match" skal gennem en individuel kompetenceanalyse, "BASIS", øge mulighederne for, at den enkelte projektdeltager bliver beskæftiget inden for et område, der passer til vedkommendes faglige kvalifikationer og personlige kompetencer.

BASIS er en metode, som gennem en individuel samtale kortlægger personlige egenskaber med baggrund i deltagernes besvarelse af en "multiple, forced choice personality inventory" (90 udsagn i skemaform). Efter behov kan samtalegrundlaget suppleres med to opgavesæt, som belyser evnen til ord- og talbehandling. Analysen belyser personlige egenskaber såsom flid, præstationsvilje, regelbundethed, afvekslingsbehov, selvtillid, temperament, udadvendthed og samarbejdsvilje.

Kompetenceanalysen afdækker deltagernes stærke og svage sider. Sammenholdt med tidligere erfaringer, ønsker og interesser bliver det muligt at vælge arbejdsfunktioner, hvor netop de stærke sider kan blive brugt og de svage sider får mindre betydning.

Projektforløb:

Kompetenceanalysen gennemføres ved individuelle samtaler, hvorefter jobsøgningen går i gang. I forhold til personer, som "vi er gået lidt i stå med dem hvor det ikke rykker" med projektlederens egne ord, arrangeres kurser i personlig udvikling à 1 uges varighed med 3 ugers opfølgning bestående af en halv dags undervisning og individuelle samtaler samt "overlevering/tilbagelevering" til jobkonsulent. På kurserne arbejdes der generelt med at opnå større kendskab til sig selv, med samarbejde samt aktiv jobsøgning. Projektet har f.eks. gode erfaringer med at arbejde med Meyer Briggs Typeindikator – et redskab, som giver en god forståelse af sig selv og andre.

Status:

2-årigt projekt støttet af Den Europæiske Socialfond med opstart 1. maj 2002.

Hidtidige erfaringer baseret på 88 deltagere:

- 9 i ordinært arbejde, heraf 2 med supplerende kontanthjælp
- 21 i ordinær uddannelse – (eller på vej til)
- 3 i arbejdsprøvning mhp. fleksjob
- 1 med løntilskud
- 3 i jobtræning i privat virksomhed
- 6 i jobtræning i offentlig virksomhed
- 2 i jobtræning i projekt
- 2 ophørt
- 6 gennemført projektet uden resultat
- 4 ikke gennemført
- 6 særlige forhold
- 25 der arbejdes med profil, handleplan m.m.

Resultaterne vedrører den samlede gruppe på 88 deltagere, d.v.s. såvel de ikke-arbejdsmarkedsparate – den største gruppe – som de arbejdsmarkedsparate. I praksis skelner projektet ikke mellem disse to grupper. Målgruppen er tung og er i princippet ikke umiddelbart arbejdsmarkedsparat. En meget stor del har ikke været i arbejde i 5 år eller mere, og flere af disse er kommet i gang.

Hvem står bag initiativet:

Projekt "Match" er et projektsamarbejde mellem Kalundborg Kommune og Mercuri Urval, som bistår ved kompetenceanalyserne. Udslusningen foregår i et samarbejde mellem Socialforvaltningen og Arbejdsmarkedscentret, som fra 15. august 2003 er fælles for den kommunale arbejdsformidling og AF.

Kontaktperson:

Projektleder Lene Jørgensen eller administrativ medarbejder Hanne Mortensen
Social- og Sundhedsforvaltningen
Torvet 3
4400 Kalundborg

Telefon: 59 53 42 45

E-mail: soclej@kalundborg.dk

Hotellet på Vesterbro i København - jobtræning på "en rigtig arbejdsplads"

Tidligere stofmisbrugere, som nu er stoffrie og i substitutionsbehandling.

Hotellet er en offentlig institution under behandlingsinstitutionen Netværket i Københavns Kommune. Der er 25 ansatte i Netværket og to på Hotellet, som er et jobtræningssted for kontanthjælpsmodtagere med stofmisbrugsproblemer i Københavns Kommune.

Ifølge Hotellets grundfilosofi er det den menneskelige adfærd, der skal fokuseres på frem for karakteren af målgruppens misbrug. En grundfilosofi der efter Hotellets mening repræsenterer nytænkning på dansk grund. Grundfilosofien har betydning for målgruppen, som består af stoffrie narkomaner såvel som narkomaner i substitutionsbehandling.

I perioden 1. oktober 2001 til 30. september 2002 har 44 personer med stofmisbrugsbaggrund fra Københavns Kommune accepteret et tilbud om jobtræning på Hotellet. Efter jobtræningsforløbet på Hotellet er de ni personer ud af 44 under uddannelse, og fire personer er fortsat i anden form for jobtræning eller fast arbejde.

Udslusningen sker bl.a. i et uformelt samarbejde mellem Hotellet og andre omkringliggende hoteller. Når en person i et jobtræningsforløb arbejds-mæssigt og socialt skønnes klar til at komme videre, sker det således, at denne med hjælp fra eksempelvis Hotellets daglige leder kommer i arbejde på et af de omkringliggende hoteller. Der er indgået et samarbejde mellem Hotellet og Restaurationsbranchens Fagforening (RBF), som har givet Hotellet et blå stempel og vurderet, at Hotellet – som en kommunal virksomhed – ikke er konkurrenceforvridende.

Målgruppe:

Hotellets målgruppe er stofmisbrugere i varierende faser af misbruget - såvel stoffrie narkomaner, der er på vej ud af misbruget som misbrugere i substitutionsbehandling.

Målgruppen er kendetegnet ved mangeårig tilknytning til narkomiljøet, hvor prostitution og kriminalitet udgør kilder til dækning af misbruget. Målgruppens uddannelsesmæssige baggrund er ofte ringe. Erhvervs-mæssigt er langvarig ledighed kendetegnende. Manglende arbejdsidentitet og uhensigtsmæssige sociale normer gør sig derfor gældende for de fleste, tillige med en tilværelse præget af ustabile forhold og manglende netværk.

Målgruppen har behov for at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet. Varig stoffrihed er et andet og vigtigt behov for målgruppen. Derudover er det vigtigt for målgruppen at blive afprøvet i sociale sammenhænge samt at danne netværk. At være en del af en arbejdsplads udgør en central kilde til opnåelse af målgruppens behov.

Sigte:

Beskæftigelsesmæssigt og uddannelsesmæssigt sigte (ordinært arbejde, fleks- og skånejob, uddannelse).

Projektets centrale elementer:

Hotellet udgør en rummelig virksomhedskonstruktion, hvor personer med stofmisbrug kan blive arbejdsmarkedsparete. Virksomhedskonstruktionens kommercielle formål gør, at virksomheden med hensyn til krav og regler til de ansatte har lighedstræk med "en rigtig arbejdsplads". Et af de centrale elementer i projektet er netop, at jobtræningen finder sted på en rigtig kommerciel arbejdsplads. Dermed står de ansatte til regnskab for kundernes bedømmelse, som de kan lære af.

Andre centrale elementer er:

- Et intensivt kontaktføreløb og en tæt opfølgning i forhold til deltagerne, bl.a. i form af daglige morgenmøder og daglige opfølgingsmøder mellem Hotellets daglige leder og ansatte på behandlingsinstitutionen Netværket. Pædagogisk tilgang karakteriseret ved en fokusering på de ansattes ressourcer frem for fejl og mangler – en tilgang, der med den daglige leders ord går hånd i hånd med arbejdsevne-metodens grundsyn
- Buddy-ordning, som betyder, at en person der begynder i jobtræning på Hotellet får tilknyttet en såkaldt Buddy i relation til den faglige oplæring på Hotellet. Det kan f.eks. være den daglige leder, men det kan også være en af de øvrige ansatte stofmisbrugere, som har været tilknyttet Hotellet gennem længere tid
- Netværksdannelse, idet sigtet med stofmisbrugernes tilknytning til Hotellet er, at de kan danne relationer til andre mennesker og dermed begynde at skabe sig det personlige netværk, som stofmisbrugere ofte mangler. De ansatte møder således også tidligere ansatte, som kommer på besøg efter at have fundet beskæftigelse på et af de omkringliggende hoteller
- Kompetenceafklaring i forbindelse med udførelse af det daglige arbejde på hotellet – og kundernes syn på arbejdet
- Kontaktpersoner. Samtlige medarbejdere, som er ansat i Netværket er i regelmæssig kontakt med alle ansatte på Hotellet. Graden af involvering varierer, men den moralske, psykologiske, sociale og til tider fysiske støtte har stor betydning for de ansatte. Når behovet for opbakning er der, er det også muligt at trække direkte på behandlere, socialrådgiver, psykoterapeut og andre. Det vurderes, at Netværket i gennemsnit bruger 2 mandetimer per uge, per bruger i arbejdsstræning på Hotellet. Tidsforbruget afhænger dog meget af den enkelte brugers behov for hjælp.

Projektforløb:

Jobtræningsforløb, hvor optræningen og arbejdet starter den første dag.

Status:

Hotellet har eksisteret siden september 2001 og er finansieret af Københavns Kommune, herunder rådgivningscentrene.

Hidtidige erfaringer:

I perioden 1. oktober 2001 til 30. september 2002 har 44 personer med stofmisbrugsbaggrund fra Københavns Kommune accepteret et tilbud om jobtræning på Hotellet.

Efter jobtræningsforløbet på Hotellet er de 44 personer gået videre til:

- 9 personer er under uddannelse
- 4 personer er fortsat i anden form for jobtræning eller fast arbejde
- 5 personer er i døgnbehandling
- 16 personer er visiteret tilbage til rådgivningscentrene
- 10 personer er fortsat i jobtræning på Hotellet eller andet

Der er endnu ikke foretaget tilsvarende kvantitative opgørelser for perioden efter 30. september 2002.

Kommunen har ikke gennemført en evaluering af Hotellet, men en sådan er under overvejelse. Hotellets tidligere leder, Jannie Petersen, har udarbejdet en kvantitativ evaluering og nævner bl.a., at stofmisbrugerne i jobtræningsforløbet får oparbejdet faglige, sociale og arbejdsmarkedsrelaterede færdigheder. De lærer f.eks. at møde til tiden og kommunikere med andre på en ordentlig måde. Derudover får de succesoplevelser og en oplevelse af, at de kan noget og betyder noget.

Hvem står bag initiativet:

Hotellet er finansieret af Københavns Kommune, herunder rådgivningscentrene. De personer der kommer i jobtræning på Hotellet er uden undtagelse visiteret fra Københavns Kommune. De fire rådgivningscentre i kommunen står for langt størstedelen af de visiterede. Oftest sker visiteringen på baggrund af en samtale mellem sagsbehandler og stofmisbruger, men i nogle tilfælde hører stofmisbrugeren om Hotellet i forbindelse med, at de er i behandling hos Netværket, hvorefter de selv kontakter Hotellet.

Der stilles tre krav for, at en person kan visiteres til Hotellet:

- en fortid med stofmisbrug
- man er hjemmehørende i Københavns Kommune
- man er berettiget til kontanthjælp

Kontaktpersoner:

Daglig leder Jacob Barfred

Telefon: 3325 7744

Mobil: 2287 1546

Netværkets formand Kjeld Olsen

Telefon: 3325 7744

Mobil: 2242 1090

E-mail: k.olsen@faf.kk.dk

Projekt Jobindslusning – Danish Crown i Grindsted

For kontanthjælpsmodtagere med komplekse problemstillinger i form af såvel sociale som helbredsmæssige problemer.

Projekt Jobindslusning var et samarbejde mellem Grindsted Kommune, Arbejdsformidlingen i Ribe Amt og slagteriet Danish Crown, Grindsted, med det formål at skaffe bl.a. kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed i ordinær beskæftigelse.

En del af baggrunden for projektet var, at Danish Crown manglede nye medarbejdere til aftenhold og dermed havde et rekrutteringsproblem.

Deltagerne i projektet var langvarigt ledige kontanthjælpsmodtagere, ledige fra AF og flygtninge og indvandrere.

Af de 38 kontanthjælpsmodtagere i projektet opnåede 66% ordinær beskæftigelse.

Kontanthjælpsmodtagerne i projektet tilhørte den meget tunge målgruppe med komplekse problemstillinger i form af såvel sociale som helbredsmæssige problemer. For flere af deltagerne havde pension været overvejet.

Projektet samarbejdede med VUC Grindsted, AMU-center Vestjylland og Sprogcenter Vest.

Målgruppe/projektdeltagere:

De personer, der blev visiteret til projektet var fordelt på:

- 25% fra AF
- 50% langvarigt ledige kontanthjælpsmodtagere
- 25% flygtninge og indvandrere

Kontanthjælpsmodtagerne:

- var revalideringsberettigede på sociale indikationer
- omfattede misbrugere (både alkoholikere og narkomaner), kriminelle, svage piger (som ofte var enlige mødre) og personer med fysiske skavanker
- havde fra ingen erhvervs erfaring til over 20 års erhvervs erfaring, der dog for nogles vedkommende lå nogle år tilbage
- havde for ca. halvdelen vedkommende været på kontanthjælp mellem 1 og 20 år
- den anden halvdel havde været på kontanthjælp under et år
- havde for 95%'s vedkommende været aktiveret før

Sigte:

Opkvalificere bl.a. længerevarende ledige kontanthjælpsmodtagere til arbejdsmarkedet med henblik på selvforsørgelse.

Skaffe Danish Crown nye, velmotiverede medarbejdere til aftenholdet.

Projektets centrale elementer:

Stærkt personligt engagement hos projektmedarbejderne og virksomhedens ledelse.

Samarbejde mellem kommunen (og AF) og en virksomhed med et regulært rekrutteringsproblem. Samarbejde med politi, læger, banker, pantefoged og boligforeninger i form af kontakt gennem projektlederen. Eksempelvis blev der truffet aftale med politiet om, at alle indkaldelser af projektdeltagere til fogedretten gik gennem projektlederen, der sørgede for, at de indkaldte mødte op i fogedretten. Omvendt betød pantefogedens opbakning, at flere af projektdeltagerne fik gældssanering og dermed et reelt økonomisk udbytte af at arbejde.

Virksomhed i virksomheden med mulighed for særlig jobindslusning.

Udvikling af selvværd. Deltagernes oplevelse af, at der reelt var brug for dem. De rettede ryggen ("Vi arbejder for Danish Crown"). Fik rigtige lønsedler.

Konsekvenspædagogik med faste rammer, klare regler og modet til at gøre det nødvendige. Dette omfattede en opdragende funktion fra projektlederens side ("forælderrolle") med meget direkte krav om f.eks. personlig hygiejne og afhentning på bopælen af deltagere, der ikke mødte på arbejde.

Tillid, ærlighed og åbenhed om f.eks. misbrug ("her bliver ikke pakket andet ind end grisene"). Administration af antabus og metadon i forbindelse med projektet.

Visitation af de tungeste ("dem fra bænken"). "Da de første havde fået tilbud om at komme med i projektet, ville andre ikke stå tilbage. Der opstod indbyrdes kamp blandt kontanthjælpsmodtagerne om at komme med i projektet. Det rygtedes i byen. Der opstod prestige i at kunne sige, man var med i dette projekt. Det faktum, at deltagere på hold 1 var vurderet som de dårligste, gjorde, at andre ikke ville stå tilbage"

"Hvis en alkoholiker kan arbejde på slagteriet, så kan jeg også".

Projektlederen var en socialrådgiver med arbejdsplads på virksomheden og med tidligere arbejds erfaring som sagsbehandler hos kommunen. Projektlederen var ansat 37 timer om ugen, men hendes telefon var åben 24 timer i døgnet.

Tæt opfølgning ved projektlederen. Såvel under introduktionskurset som i jobtræningsperioden, hvor projektlederen fungerede som "efterværn".

Psykolog og fysioterapeut var til rådighed for deltagerne individuelt og efter behov. Psykologen blev brugt i begrænset omfang. Fysioterapeuten blev brugt meget.

Projektforløb:

8 ugers introduktionskursus 20 timer/uge med instruktører fra Danish Crown. Om formiddagen skærearbejde (opskæring af forender) og om eftermiddagen undervisning i personlig udvikling (bl.a. forberedelse til en maskulin arbejdsplads med en hård tone), samfundsfag, EDB, matematik, førstehjælp, sikkerhed, ergonomi, hygiejne, værktøjslære, skærearbejde. For kontanthjælpsmodtagere var forsørgelsesgrundlaget i introduktionsperioden bruttorevalidering.

6 måneders jobtræning med løntilskud.

Jobgaranti for efterfølgende ordinær ansættelse (min. 26 uger) ved tilfredsstillende indsats og adfærd.

De fysiske rammer om projektet var en virksomhed i virksomheden på Danish Crown, Grindsted. Projektet hørte til i en bygning for sig selv med opholdsrum, hvor også undervisningen foregik. Praktikken foregik i en separat skærehal ligeledes placeret på Danish Crown.

Formålet med etableringen af en virksomhed i virksomheden var at give kursisterne en blød opstart med en del pauser, som senere i kursusforløbet blev reduceret til det daglige antal pauser, der er normalt på Danish Crown.

Status:

1-årigt projekt startet i august 2002 og afsluttet i august 2003.

Fra 18. august 2003 videreføres projekterfaringerne og konceptet som en del af Grindsted Kommunes fremtidige aktiveringsindsats i et samarbejde med 5 virksomheder (3 private og 2 offentlige), dog uden jobgaranti efter gennemført forløb. Ud af de 20 pladser på første hold i videreførelsesfasen er 7 pladser booket af andre kommuner og 1 plads booket af AF. Der er i øjeblikket oprettet venteliste.

Hidtidige erfaringer baseret på 38 kontanthjælpsmodtagere ud af 80 deltagere:

- 63% er ordinært beskæftiget på Danish Crown
- 3% har fået nyt job
- 11% er flyttet
- 13% er tilbagevisiteret til kommunen
- 3% er tilbagevisiteret til AF
- 8% er i behandling/fængsel

Hvem står bag initiativet:

Projekt Jobindslusning var et projektsamarbejde mellem Grindsted Kommune, Arbejdsformidlingen i Ribe Amt og slagteriet Danish Crown, Grindsted. I projektets styregruppe og arbejdsgruppe indgik VUC Grindsted, AMU-center Vestjylland og Sprogcenter Vest.

Kontaktpersoner:

Arbejdsmarkedskoordinator Elise Andersen
Grindsted Kommune
Tlf.: 7972 7272

Projektleder Susanne Klausen
Grindsted Kommune
Tlf.: 7972 7272

Begge kontaktpersoner modtager et stort antal henvendelser vedr. projektet.

"Den nye medarbejder" – Hvorslev Kommune

For kontanthjælpsmodtagere med op til 15 års ledighed.

Baggrunden for projekt "Den nye medarbejder" var, at nogle af de svageste klienter i arbejdsmarkedsafdelingen i Hvorslev Kommune ikke kunne nås med de metoder, man hidtil havde anvendt.

Arbejdsmarkedsafdelingen i Hvorslev Kommune gik derfor i samarbejde med Produktionshøjskolen på Sophienlund og gennemførte 1. aug. 2001 – 31. dec. 2002 et udviklingsprojekt. Erfaringerne fra dette projekt er nu implementeret i Hvorslev Kommune's indsats over for målgruppen, idet man i foråret 2003 har oprettet en stilling som coach.

Målgruppe:

15 kontanthjælpsmodtagere/sygedagpengemodtagere i alderen 27 - 52 år deltog i projektet. Den gennemsnitlige ledighed for deltagerne var 15,2 år.

Deltagerne karakteriseres ved dårlige skoleoplevelser, misbrugsproblemer, ægteskabelige- og familiemæssige problemer, begrænset social kompetence, læse- og stavevanskeligheder samt fysiske og psykiske problemer.

Udslusning:

Af projektbeskrivelser fremgår en forventet udslusning til ordinær beskæftigelse, længerevarende virksomhedsrevalidering eller fleksjob på 75%

Efter projektperioden er 78,5% i ordinær beskæftigelse, fleksjob eller længerevarende virksomhedsrevalidering.

Sigte:

Projektet har et klart beskæftigelsesmæssigt og virksomhedstilknyttende sigte.

Projektforløb:

Visitation:

Deltagerne skal kunne stå til rådighed for aktivering. Forløbet afdækkede imidlertid en lang række barrierer i forhold til arbejdsmarkedet. På baggrund af visitations-skemaet inviteredes deltagerne til informationsmøde og visitationssamtale, som skal sikre deltagerens ejerskab til deltagelse i projektet. Der var forventet et frafald på 25% - men frafaldet udeblev, og 15 ud af 16 gennemførte (én forlod projektet pga. knæoperation).

Introduktion:

Introduktionen til projektet var rettet mod sagsbehandlere, deltagere, virksomheder, jobkonsulent, produktionshøjskole og øvrige samarbejdspartnere, hvor følgende blev præsenteret: Målet var, at deltagerne havde arbejde ved afslutning på projektet.

Der forventedes stort engagement fra deltagere, sagsbehandlere, projektleder, vejledere og værkstedsledere på produktionshøjskolen, jobkonsulenten og virksomheden. Deltagernes personlige succes forudsatte, at den enkelte var villig til at forholde sig til sig selv. Projektet ville fastholde kontakten til den enkelte, indtil denne var udplaceret på arbejdsmarkedet.

Projektmoduler:

Første modul på 10 uger indeholdt 30 timers undervisning: arbejdspladskultur, arbejdsidentitet, krop og psyke, det gode liv ergonomi, edb, motion, lovgivning m.m. Andet modul omfattede værkstedspraktik på produktionshøjskolens 4 værksteder kombineret med personlige vejledningssamtaler, praktikafklaring og –søgning. Projektlederen fungerer som deltagerens coach – en metode, som er hentet fra idrættens verden, hvor hovedsigtet er, at få deltageren til at fokusere på uudnyttede ressourcer og hjælpes til at bringe disse i anvendelse. Dette arbejde suppleres med metoden vedr. livshistorieperspektivet.

Modulet omfattede også et virksomhedsrettet spor, hvor projektleder i samarbejde med kursisten samarbejdede med lokale virksomheder om etablering af individuelle praktikaftaler.

Tredje modul omfattede virksomhedspraktikker med prøveperioder à 4 uger. Her aftales arbejdstid, arbejdsopgaver, samarbejde og fortsat tilknytning til virksomheden.

Projektleders kontakt til deltagerne under virksomhedspraktikken blev meget individuelt tilrettelagt.

Projektets centrale elementer:

- Langvarigt ledige kommer hurtigst i arbejde via virksomhederne, idet arbejdsmarkedskulturen bedst læres her
- Deltagernes motivation stiger med reel udsigt til job
- Adskillelse af sagsbehandlerens myndighedsopgaver og coachens dialog og vejledningsfunktion hjælper deltageren til at holde et fremadrettet/ udviklingspræget fokus

Coachmetoden og livshistorieperspektivet medvirker til at skabe en positiv forventning til fremtiden - giver deltageren en tro på muligheder. Kontinuitet i forløbet og kontakten mellem deltager, coach og virksomheden er medvirkende til holdbare resultater.

Etablering af det rette match og individuelle praksisnære læresituationer understøtter deltagerens oplevelse af succes. Tæt samarbejde med og kendskab til lokale virksomheder understøtter virksomhedernes vilje til at være med til at løse opgaven.

Status:

Projektet startede på baggrund af et initiativ fra arbejdsmarkedsafdelingen i Hvorslev Kommune. Man havde erfaret, at en gruppe af langvarigt ledige ikke kunne nås med de metoder, man hidtil havde anvendt.

I samarbejde med produktionshøjskolen på Sophienlund beskrev man et udviklingsprojekt, som blev støttet af midler fra EU-socialfond i Viborg Amt og af midler fra koordinationsudvalget i Hvorslev Kommune.

Hvorslev kommune har i foråret 2003 besluttet at ansætte en coach, som i samarbejde med sagsbehandlere og jobkonsulent, skal videreføre erfaringerne fra projektet.

Hidtidige erfaringer:

Erfaringerne peger på et behov for øget samarbejde mellem projektleder og sagsbehandler omkring yderligere kategorisering af målgruppen.

Rollen som coach adskiller sig grundlæggende fra sagsbehandlerens mere administrative sagsbehandlingstilgang. Sagsbehandlerens mange kontrolfunktioner er svære at forene med skabelsen af en "blind" tro på klientens fremtidsmuligheder – både for sagsbehandler og klient. Kompetenceudviklingsforløb, som skal udvikle personens evne til at anvende de kvalifikationer man besidder, kræver tæt og kontinuerlig samarbejde mellem coach og projektdeltager, hvilket kan være vanskeligt gennemførligt via sagsbehandlerens mere sporadiske kontakt til klienten. Coachen skal forstå, hvornår projektdeltageren lærer bedst og formidle disse sammenhænge til arbejdsgiveren – en konkret guidning som hviler på grundigt kendskab til deltageren, er afgørende for virksomhedernes medvirken til løsning af opgaven.

Undervisning forudsætter evne til refleksion og fordybelse på abstrakt plan, hvilket viste sig vanskeligt for projektets målgruppe. Undervisning måtte derfor kombineres med praktisk orienterede opgaver.

Værkstedspraktikken på produktionshøjskolen virkede demotiverende for flere deltagere, da de havde svært ved at se formålet med de opgaver de skulle lave. Forløbet måtte ændres til mere skræddersyede forløb, som hurtigt kunne føre til udplacering i virksomhedspraktik.

Samarbejdet med virksomheden udbyggedes i projektperioden og kursisternes profiler og muligheder tog mere og mere form. Der udarbejdes personlige erhvervsplaner/virksomhedsrevalidering på virksomheden, der senere førte til ordinært arbejde eller fleksjob.

Hvem står bag initiativet:

Projektets baggrundsgruppe bestod af repræsentanter fra koordinationsudvalget i Hvorslev Kommune: Mogens Jensen, DA, Carsten Jensen, SID, og Gunnar Moeslun, medlem af personudvalget i Hvorslev Kommune.

Gruppen har endvidere haft deltagelse af Anny Mortensen, personudvalget i Hvorslev Kommune, Anne Lemcke, Viborg Amt - Det rummelige arbejdsmarked, Jette Skyldvad, inspirator i det Midtjyske Netværk og Lene Hust, KAD i Bjerringbro.

Kontaktperson:

Hvorslev Kommune
Danstrupvej 4
Hvorslev, 8860 Ulstrup

Projektleder Malene Schau
Tlf.: 8767 5100

Projektet er evalueret af konsulent Betty Petersen, JobCare.

Integration af ressourcesvage flygtninge og indvandrere - i møbelindustrien

I Saling-Fjends-området er der flere hundrede flygtninge og indvandrere i den arbejdsduelige alder og tilstand, som er uden arbejde. Ca. 50 af disse er meget tunge og kræver en særlig indsats. Januar 2002 iværksættes et projekt under FIR-konceptet.

Målgruppe:

Flygtninge og indvandrere som har mere end ledighed som problem. Karakteristisk er, at de har dårlige sociale vaner, uordentlige familieforhold, ikke kan overholde aftaler og ikke tage ansvar for deres eget liv. De fleste har været i Danmark i mange år og er klientgjorte. Målgruppen tilhører de "tungeste" flygtninge og indvandrere.

Udslusning:

Det forventes, at 50% af deltagerne efter 24 måneder vil være i arbejde. Resultatet efter 7 måneder er 25% i ordinær beskæftigelse, 25% i virksomhedsrevalidering og jobtræning.

Sigte:

Projektet har et konkret virksomhedsrettet sigte, både i sit metodiske indhold og resultatmæssige sigte.

Projektforløb:

Visitering:

1. visitering, vurdering og motivering foretages af kommunens jobkonsulenter, der sender deres indstilling til projektkoordinator
2. visitering og vurdering foretages af projektkoordinator
3. og endelige visitering sker i en ansættelsessamtale, som finder sted i og ledes af virksomheden. Projektkoordinator deltager.

Ansættelsens 3 faser:

1. fase varer 3 måneder og omfatter introduktion, igangsætning og undervisning
2. fase varer 18 måneder og omfatter oplæring, undervisning og indslusning (fasen tilpasses efter deltagers behov)
3. fase varer 3 måneder og afslutning og udslusning til job

Under ansættelsens tre faser sker en kort opfølgning med korte intervaller. Opfølgningen sker i tæt samarbejde mellem virksomhedens "Buddy", projektkoordinator, sproglerer og berørte jobkonsulent. Der er tale om sidemandoplæring på det arbejdsfaglige og fagsproglige område med støtte fra sproglerer. Undervisning og arbejde finder sted på arbejdspladsen.

Projektets centrale elementer:

- arbejdsmarkedsnormer læres gennem arbejde
- en "Buddy" er støtte og vejleder
- "Buddy-uddannelse"
- sprogundervisning på virksomheden
- projektkoordinator er gennemgående i projektet
- grundig visitering
- grundig forberedelse af deltager og virksomhed
- bruge erfaringer fra deltagernes tidligere praktik- og arbejdsforløb,
- udarbejde CV og foretage den rette matchning mellem deltager og virksomhed
- hyppig opfølgning i virksomheden af projektkoordinatoren

Status:

Der er i projektperioden opnået et godt samarbejde med en lang række virksomheder og faglige organisationer inden for træ- og møbelindustrien. Sprogundervisningen på virksomheden vil fortsat blive udbudt på virksomhederne efter projektperioden.

Hidtidige erfaringer:

Indvandrernes virkelighedsopfattelse:

- forstår ikke hvorfor de ikke bare kan gå ud og finde et arbejde
- opfatter ikke hvorfor sproget er en barriere
- opfatter ikke arbejdsmarkedsnormer som barrierer
- man kan sige nej til arbejde, man ikke bryder sig om
- man kan sige nej til arbejde, der ligger 10 km fra ens bopæl
- virksomhederne har mistillid til indvandrere
- tilværelsen som hjemmegående kontanthjælpsmodtager kan man altid vende tilbage til

Virksomhedernes virkelighedsopfattelse:

- sprogproblemer
- integrationsindsatsen er tidskrævende
- svært at få opbakning fra de øvrige ansatte
- føler et ansvar for at løse opgaven

Motivation hos indvandrerens:

- motivation for at komme i arbejde
- manglende motivation kan skyldes mange frugtesløse forsøg
- manglende motivation pga. familieforhold
- manglende motivation for sprogundervisning

Hvad er vigtigt for at det lykkes:

- grundig visitering
- undersøgelse af tidligere praktik- og arbejdsforløb
- udarbejdelse af CV
- omhyggelig matchning af virksomhed og deltager
- grundig forberedelse af deltageren
- grundig forberedelse af virksomheden
- tæt opfølgning af projektkoordinatoren
- vigtigt at opbygge virksomhedsnetværk
- ikke nemt at skaffe nye virksomheder
- virksomhederne føler et socialt ansvar
- hyppig kontakt til virksomhederne er vigtig

Hvem står bag initiativet:

Samarbejdspartnerne bag initiativet er én stor og flere mindre virksomheder inden for træ- og møbelindustrien. Salling-Fjends kommunerne, sprogcentret i Skive, fagforeningen TIB, Skive, og endelig "Rummeligt arbejdsmarked", projekt Træ- og møbelindustri.

Kontaktperson:

Etnisk konsulent Mads Dalsgaard
Mølledalvej 20, Romlund
8800 Viborg

Telefon: 8664 7448
Mobil: 2830 3526
E-mail: danmap@danmap.dk

Projekt Jobfokus - virksomhedsrevalidering

Et projekt under den selvejende institution "Væksthuset" i København

For personer med massive alkoholrelaterede problemer, som modtager kontanthjælp eller sygedagpenge.

Omdrejningspunktet i Jobfokus er udvikling og generhvervelse af deltageres arbejdsevne med henblik på at vende tilbage til arbejdsmarkedet. I virksomhedsrevalideringsforløbet trænes deltageren i en virksomhed, hvorved træningen bliver realistisk og relevant. Der arbejdes med afdækning af den enkelte deltagers ressourceprofil i forhold til hel eller delvis selvforsørgelse.

Deltagerne støttes og vejledes i at danne sig et billede af egne ressourcer og udviklingsmuligheder i forhold til arbejdsmarkedet.

Virksomhederne indgår i projektet som praktikværter. Jobfokus' virksomhedskonsulent søger løbende at etablere samarbejdsaftaler med virksomheder om at modtage praktikanter, også hvor der er mulighed for en større rummelighed i forhold til alkoholproblematikker. Deltageren er selv primus motor i forbindelse med "jobsamtalen", så deltageren kan vælge hvad en kommende praktikvært skal vide omkring deltagerens baggrund.

Der samarbejdes med de henvisende/behandlende instanser og virksomheder. Samarbejdet omfatter bl.a. mødetider, arbejdsopgaver og muligheden for at "flekse" ind og ud af tilbuddet i forbindelse med praktikker, kurser og behandling. Flexibiliteten gælder for samarbejdet med deltagere, henvisende instanser, behandlende instanser og virksomheder. Samarbejdet omfatter mulighed for at "flekse" ind og ud af Jobfokus i forbindelse med behandling, kurser mv.

Det vil sige at for de deltagere, som er udskrevet til behandling, er der dels tale om en udskrivning fra Jobfokus i en periode i forbindelse med behandling, og dels at forløbet i Jobfokus i samarbejde med forvaltning og deltager har været afklarende i forhold til afdækning af deltagerens ressourcer og barrierer. Jobfokus støtter den enkelte i behandlingstiltag som kan sikre en mulighed for at genvinde arbejdsevnen, og behandling bliver således et skridt på vejen tilbage til arbejdsmarkedet.

Målgruppe/projektdeltagere:

Personer med massive alkoholrelaterede problemer, som modtager kontanthjælp eller sygedagpenge. Deltagerne skal have opnået et vist behandlingsmæssigt funktionsniveau. Der er etableret samarbejdsaftale med LokalCenter Vesterbro, men projektet er åbent for andre interesserede kommuner.

Sigte:

Målet for revalideringsindsatsen er at kvalificere personer med alkoholrelaterede problemer til at etablere en tilknytning til arbejdsmarkedet i støttet eller ustøttet beskæftigelse:

- At stabilisere deltagernes alkoholproblematikker over tid, eventuelt som en kombination af optræning og behandling. Der bliver ydet en særlig indsats i samarbejdsrelationer med forskellig rettede behandlingstiltag, som kan behandle, støtte og rådgive deltagerne i forhold til at mestre deres alkoholrelaterede problematikker, og således at indsatserne kan støtte hinanden
- At opnå en revalideringsmæssig succes i forhold til projektets kvalitetsmål via projektets særlige metode og træningsindsats: paratgørelse til udlusning i erhverv eller uddannelse, der matcher personens ressourcer og interesser

Projektforløb:

Visitation og udarbejdelse af handleplan/samarbejdsaftale mellem deltageren, Jobfokus og den henvisende instans.

Skriftlig opfølgning hver 3. måned med angivelse af:

- opnåede resultater i forhold til mål
- opnåede ressourcer i forhold til arbejdsevne
- angivelse af om de opnåede ressourcer kan omsættes til konkrete jobfunktioner
- angivelse af barrierer for et arbejdsmarkedsrettet mål

Projektets centrale elementer:

At yde individualiserede aktiviteter og gruppeaktiviteter med henblik på at styrke personlige og erhvervsmæssige kompetencer gennem en fremadrettet træningsindsats.

- At etablere en konstruktiv og fremadrettet dialog mellem deltageren, den henvisende instans, evt. behandlingseenhed og tilbuddet, samt at sikre deltageren så mange muligheder som muligt i det iværksatte forløb
- At opnå den arbejdsrelaterede optræning gennem en kombination af træning ved løsning af opgaver i egen produktion og træning i praktikforløb hos eksterne arbejdsgivere

Status:

Projektet har eksisteret siden 1/9 2002.

Hidtidige erfaringer:

- I perioden 1/9 2002 – 31/8 2003 er 34 personer udskrevet fra projektet:
- 6% ordinært arbejde
- 9% uddannelse
- 6% retur med plan

- 1% anden Reva-aktivering
- 6% pension
- 12% behandling – fysisk
- 9% behandling – stofmisbrug
- 20% behandling – alkohol
- 6% andet
- 20% udeblevet

Hvem står bag initiativet:

Projekt Jobfokus er et projekt under den selvejende institution Væksthuset

Projektkoordinator: Birgitte Ziirsén

Telefon: 3254 7045

www.jobfokus@vaeksthus.dk

Virksomhedskonsulent: Dan M. Sørensen

Værkstedsleder: Kaj Munck

Beskrivelse af Projekt Jobfokus findes på www.vaeksthus.dk/jobfokus.

"Tilbage til arbejdsmarkedet" – KFUMs Sociale Arbejde i Danmark

For langvarigt ledige med manglende tilknytning til arbejdsmarkedet, helbredsproblemer, misbrugsproblemer, psykiske og sociale problemer m.m.

KFUM's Sociale arbejde i Danmark iværksatte projekt "Tilbage til arbejds-markedet", fordi man havde erfaret, at brugere af organisationens sociale cafeer gennem deltagelse i daglige praktiske opgaver udviklede arbejdsmarkedsrelevante kompetencer. Ved målrettet indsats ville disse brugere kunne opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet og forventeligt blive hel- eller delvist selvforsøgende.

Et 4-årigt metodeudviklingsprojekt blev iværksat 2001. I alt 6 af organisationens sociale cafeer deltager i projektet, som er finansieret af midler fra "Virksomhedspuljen".

Målgruppe:

Projektets målgruppe er meget bredt sammensat. Deltagerne angiver selv, at manglende tilknytning til arbejdsmarkedet er en af hovedårsagerne til at være med i projektet. Derudover opgiver de helbredsproblemer, misbrugsproblemer, psykiske og sociale problemer som hovedårsager til deltagelse i projektet.

Deltagernes tidligere forsørgelsesgrundlag fordeler sig således:

- 49% kontanthjælp
- 23% arbejdsløshedsdagpenge
- 9% sygedagpenge
- 8% revalideringsydelse
- 7% førtidspension
- 4% andet

53% af deltagerne har ingen uddannelse ud over folkeskoleniveau.

Deltagernes etniske baggrund fordeler sig således:

- 90% Danmark
- 4% Norden/Europa/Amerika
- 6% Afrika/Mellemøsten/Fjernøsten

Udslusning:

Efter 18 måneder er 31% i ordinært arbejde, 15% i uddannelse, 15% i revalidering, 15% i fleksjob, 8% fortsat i projektet og 15 % har forladt projektet.

Sigte:

Projektet forventer i projektperioden at få kontakt til 600 deltagere, hvoraf 450 forventes systematisk afklaret i forhold til arbejdsmarkedet. Efter 18 måneder er optaget 161 personer i projektet. Det forventes, at der vil være kontakt til 300 virksomheder i projektperioden. Efter 18 måneder er der indgået konkrete aftaler med 116 virksomheder. Projektet har et klart beskæftigelsesmæssigt og virksomhedstilknyttende sigte

Projektforløb:

Visitation:

Deltagerne optages i projektet enten via henvisning fra kommunale sagsbehandlere, ved frivillig henvendelse eller gennem kendskab til projektet via deltagelse i cafeernes aktiviteter.

Afklaring:

Afklaring af deltagerens arbejdsmarkedskompetencer sker gennem deltagelse i praktiske driftsopgaver i cafeerne. Træning af personlige og sociale kompetencer sker gennem anvendelse af livshistoriemetoden og arbejde med den enkelte deltagers kompetenceprofil.

På baggrund af kompetenceprofil foretages en udslusning til uddannelse eller arbejdsmarked. Der tilknyttes projektet et netværk af virksomheder, hvor der laves konkrete aftaler om praktik, jobtræning, virksomhedsrevalidering, ordinær ansættelse eller ansættelse på særlige vilkår.

i forbindelse med udslusning til arbejdsmarkedet etableres et samarbejde mellem projektdeltager, arbejdsmarkedskonsulent fra cafeen, kommunal sagsbehandler og arbejdsgiver. De enkelte medlemmer af udslusningsnetværket har hver sin opgave, som tilsammen skal fremme opfølgningen og fastholdelsen på arbejdsmarkedet.

I forbindelse med aktiviteterne i cafeerne opbygger den enkelte deltager et personligt netværk til de øvrige brugere af cafeerne og til cafeens faste medarbejdere. De deltager i cafeernes arrangementer og faste daglige rutiner/spisetider o. lign. Flere deltagere fastholder disse aktiviteter og dette netværk efter udslusning til arbejdsmarkedet.

Projektets centrale elementer:

Deltagernes tilknytning og opbygning af personlige relationer gennem deltagelse i cafeens aktiviteter.

Arbejdsmarkedskonsulentens tilknytning til cafeen og derved gensidige kendskab til deltageren medvirker til den rigtige match mellem deltager og virksomhed. Konsulentens kontinuerlige kontakt til deltageren fra opstart i cafeen, afklaring af

arbejdsmarkedskompetencer, arbejdet med virksomheds-netværk, matchning, tovholder på udslusningsnetværket og varetagelse af opfølgning og fastholdelse på arbejdspladsen.

Deltagerens fortsatte netværkstilknytning gennem deltagelse cafeens arrangementer og daglige aktiviteter.

Status:

Projektet blev iværksat med henblik på at give brugere af organisationens sociale cafeer en fornyet mulighed for forbedring af den enkeltes livsbetingelser gennem en tilknytning til arbejdsmarkedet og evt. selvforsørgelse. Projektet er i tæt samarbejde med de kommunale sagsbehandlere og arbejdsmarkedsafdelinger. Projektet er finansieret gennem Virksomhedspuljen uden kommunal medfinansiering. Det vides ikke på nuværende tidspunkt, om der vil mulighed for fortsættelse efter projektperioden f.eks. ved kommunal takstfinansiering.

Hidtidige erfaringer:

Beskrivelsen af målgruppen viser, at det er de svageste grupper af ledige, der optages i projektet. For mange gælder, at arbejdsmarkedsperspektivet er opgivet både af den enkelte og af myndighederne.

Resultaterne tyder på, at det trods ovenstående via projektets samlede tilbud er muligt at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Gennem grundigt forarbejde og tæt opfølgning fra arbejdsmarkedskonsulenten er det muligt at etablere et samarbejde med de lokale virksomheder omkring indsatsen.

En individuel, helhedsorienteret og sammenhængende indsats i forhold til den enkelte deltager er central i forbindelse med afklaring, matchning og opfølgning. Etablering af en gennemgående personlig relation til arbejdsmarkedskonsulenten synes at have afgørende betydning.

For mange deltagere er social isolation en del af problemet og opnåelse af nye netværk gennem tilknytning til cafeen er med til at understøtte tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Hvem står bag initiativet:

KFUM's Sociale Arbejde i Danmark.

Kontaktperson:

Udviklingskonsulent John Ebbestrup Hansen

Telefon: 8611 7434,

E-mail: john.ebbestrup@kfumsoc.dk

Projektet evalueres af CABI ved konsulenterne Morten Eriksen og Marianne Saxtoft.

Fountain House København

Et tilbud for ikke indlagte psykisk syge, som ikke er alkohol - eller stofafhængige.

Fountain House var det første særlige tilbud overhovedet til psykisk syge, der ikke er indlagt.

Det metodiske udgangspunkt for Fountain House er en model opstået i New York i 1940'erne.

Holdningen i Fountain House bygger på en opfattelse af, at arbejde er en stærk identitetsskabende faktor for mennesker, hvorfor retten hertil er fundamental, og i arbejdet med medlemmerne rettes opmærksomheden på det, man kan frem for det, man ikke kan.

For at deltage i aktiviteterne i Fountain House, skal man være medlem. Medlemskabet er gratis.

I sin målsætning lægger Fountain House vægt på at give medlemmerne mulighed for at udfolde sig i arbejdsmæssig og social henseende i husets dagligdag, på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet. Denne genoptræning til arbejdsmarkedet sker gennem deltagelse i alle husets gøremål, gennem deltagelse i kurser i grundlæggende færdigheder, ved arbejdsoptræning i offentlige og private virksomheder til overenskomst-mæssig løn, gennem hjælp til genoptagelse eller start på uddannelse.

Huset er et socialt supplement til de psykiatriske afdelinger og distriktspsykiatrien. Der føres ingen journaler, og der udføres ikke terapi eller behandling.

Målgruppe/projektdeltagere:

Borgere i København mellem 18 og 60 år med alvorlige psykiske sygdomme/-vanskeligheder, og som ikke er alkohol- eller stofmisbrugende.

I de tilfælde, hvor der udarbejdes en handleplan, hvori der indgår forrevalideringsforløb eller overgangsarbejde, er der som oftest tale om sygedagpenge, dagpenge eller kontanthjælp.

Sigte:

Sigtet er, at medlemmerne med tiden – og eventuelt via overgangsarbejde - kan få en varig tilknytning til arbejdsmarkedet.

Medlemsforløb:

En fase med deltagelse i og drift af Fountain House – på lige vilkår med de ansatte i Fountain House.

Tilbud om overgangsarbejde på en privat eller offentlig virksomhed på overenskomstmæssige vilkår. Overgangsarbejde er deltidsarbejde – normalt 15-20 timer og tidsbegrænset til 6-9 måneder. Udvælgelse og træning af medlemmer til overgangsarbejde er klubhusets ansvar – ikke arbejdsgiverens.

Fountain House garanterer arbejdsgiveren en vikar ved sygdom.

Centrale elementer i tilbuddet:

At medlemmet selv vælger, hvor i huset vedkommende vil starte, og at alle uanset funktionsniveau har lige adgang til klubhusets tilbud herunder administration, forskning, indmeldelse og introduktion af nye medlemmer, medlemskontakt, ansættelse, træning og evaluering af medarbejdere, PR, formidling og evaluering af husets effektivitet.

Der tilbydes efter en periode overgangsarbejde i en virksomhed (arbejdsprøvning/praktik), hvor Fountain House garanterer vikardækning ved sygdom/udeblivelse, så det ingen omkostninger har for virksomheden. Et medlem har ret til overgangsarbejde og bestemmer selv, hvornår det skal etableres. Matchning mellem medlem og virksomhed foretages af Fountain House.

Status:

Fountain House har eksisteret siden 1986.

Hidtidige erfaringer:

Godt 720 personer er siden 1986 blevet medlemmer. Medlemmerne kan altid komme igen og starte et nyt forløb, hvis de på et tidspunkt er droppet ud, kommet i arbejde og ophørt igen eller lignende, hvorfor det er svært at tale om fuldstændigt afsluttede forløb.

Effekten af medlemsforløbene er følgende:

- 25% af de aktive medlemmer med fremmøde mindst 3 gange pr. måned i løbet af et år gennemfører et forrevalideringsforløb, et overgangsarbejdsforløb eller påbegynder en uddannelse
- 0-15% af de aktive medlemmer i løbet af et år opnår et fast arbejde (ordinært arbejde, fleks- eller skånejob) eller påbegynder en kompetencegivende (videre)uddannelse

Hvem står bag initiativet:

Fountain House i København
Teglværksgade 22
2100 København

Fountain House i København er overvejende finansieret af driftsaftaler med Københavns Kommune.

Kontakt person:

Daglig leder Asger Søndergaard
Telefon: 3916 0910
www.fountain-house.dk

"Brobygning til det Fynske Erhvervsliv"

**- et samarbejde mellem Gentex, Bruus Pak & Montage
og konsulentvirksomheden PLATYPUS
Koordination & Mønsterbrydning i Odense**

Aktivering og opkvalificering i en privat virksomhed med efterfølgende udslusning for personer med langvarigt fravær fra arbejdsmarkedet, der har brug for erhvervs erfaring og genoptræning.

Tre virksomheder indgik i foråret 2003 et samarbejde, der bygger på det grundlag, at borgerne skal afklares og arbejdsstrænes i private virksomheder, der kan tilbyde en høj faglig kompetence.

Produktionsvirksomheden GENTEX har mange års erfaring med sideproduktion, afklaring, aktivering og arbejdsstræning af borgere til arbejdsmarkedet.

En status fra Gentex pr. 20. august 2003 viser, at 16 ud af 43 deltagere er vurderet parate til et ordinært job og 8 er vurderet egnede til et fleksjob.

Konsulentvirksomheden PLATYPUS Koordination & Mønsterbrydning har indgående erfaring med projektstyring og projektledelse tillige med mange års erfaring med aktivering og afklaring af borgere med særlige behov. Virksomheden udfylder rollen som visitationsvirksomhed og forestår udslusning og koordinering af 60-70 private afklarings- og arbejdsstræningsvirksomheder på Fyn i et tæt samarbejde med de kommunale myndigheder. Alle virksomheder er trænet i brugen af et arbejds-vurderingskoncept. PLATYPUS bygger således bro mellem borger og virksomhed.

Målgruppe/projektdeltagere

Målgruppen består af personer med langvarigt fravær fra arbejdsmarkedet, der har brug for erhvervs erfaring og genoptræning - og en følelse af at udrette et reelt arbejde. Der er primært tale om kontanthjælpsmodtagere, men også om dag-pengemodtagere og herunder sygedagpengemodtagere. En del af målgruppen består af borgere, som er socialt udsatte, og hvor det vurderes, at der ved en særlig indsats indenfor arbejdsliv, fritidsliv og privatliv vil kunne opnås både faglige og personlige kvalifikationer, som vil kunne fastholde pågældende i en positiv tilværelse som voksen. Den særlige indsats indenfor borgerens privatliv består bl.a. i, at det at drøfte private problemstillinger er formaliseret i afklaringsforløbet. Målgruppen omfatter også personer med anden etnisk baggrund end dansk, som skønnes at have behov for en særlig optræning i dansk virksomhedskultur.

Sigte:

Beskæftigelsesmæssigt og uddannelsesmæssigt sigte (ordinært arbejde, fleks- og skånejob, diverse uddannelser).

Projektforløb:

Aktiveringen foregår i to faser:

- afklaring
- arbejdsstræning

I afklaringsfasen, der finder sted i de to afklaringsvirksomheder, vurderes borgerens motivation, stabilitet og erhvervsønske. Denne fase strækker sig over 2-3 måneder.

I arbejdsstræningsfasen, der finder sted i en af arbejdsstræningsvirksomhederne, får borgeren tilknyttet en mentor, der har til opgave at sikre, at borgeren får så positivt et forløb som muligt. Mentor og borger indgår løbende under arbejdsstræningen i et samarbejde med en erhvervskonsulent omkring vurderingen af borgeren samt det videre afklaringsforløb. Erhvervskonsulenten varetager kontakten til den kommune, der har henvist borgeren og udarbejder materiale til sagsbehandleren i kommunen.

Arbejdsoptræningsfasen/erhvervsintroduktionsforløbet har en varighed på min. 3 måneder.

Projektets centrale elementer:

Tilknytningen af en mentor er et centralt element i projektet. Mentorens relation til borgeren er afgørende for resultatet, og mentoren er derfor ansvarlig for at:

- byde borgeren velkommen i virksomheden og deltage i jobsamtalen
- varetage rundvisning og orientering om arbejdspladsen
- tage initiativet og fokusere på samarbejdet og dets udvikling
- sætte tydelige mål og rammer for opgaven
- give feedback og gode råd

Det er væsentligt at mentoren:

- udviser tydelig respekt for borgeren
- skaber mulighed for at borgeren kan komme ind i det sociale miljø på arbejdspladsen
- varetager oplæringen af borgeren i specifikke arbejdsfunktioner
- vejleder om det videre forløb i samarbejde med konsulenten
- opbygger et tillidsforhold
- fastholder en god og ærlig kommunikation
- stiller uddybende spørgsmål, viser interesse og har tålmodighed
- opfanger signaler før problemerne opstår
- følger borgerens egne konklusioner

I forbindelse med jobtræningen og opkvalificeringen på Gentex bruges et redskab eller et arbejdsvurderingskoncept i form af en vurderingsnøgle og der udstedes et certifikat som produktions- og servicemedarbejder. Certifikatet er udviklet af en række fynske virksomheder i samarbejde med Socialt Netværk - Fyn. Vurderingsnøglen indeholder 15 forskellige vurderingspunkter, hvor praktikanten bliver vurderet i tal af virksomheden og/eller mentoren.

Borgeren får på den måde et certifikat som produktions- og servicemedarbejder, der kan bruges som dokumentation for en tilfredsstillende opfyldelse af følgende personlige kvalifikationer: mødestabilitet og præcision, sprog og kommunikation, samarbejde og villighed, arbejdsydelse og kvalitet, engagement og mobilitet, selvstændighed, fleksibilitet, orden på arbejdspladsen, opgavekoncentration og omstillingsparathed. Certifikatet underskrives af mentor, virksomhedsleder og inspirator for Socialt Netværk - Fyn.

Der stilles en del betingelser til certifikat-udstederne, d.v.s. arbejdsstrænings- virksomhederne bl.a. vedrørende indhold og tilrettelæggelse af forløbene. Det er kun private virksomheder som kan få tilladelse af Socialt Netværk – Fyn til udstedelsen af certifikatet.

Status:

Gentex har eksisteret i en længere årrække. Samarbejdet er nyt.

Hidtidige erfaringer:

En status fra Gentex pr. 20. august 2003 viser, at ud af 43 deltagerer:

- 16 vurderet parate til et ordinært job
- 8 vurderet egnede til et fleksjob
- 2 vurderet uegnede til et ordinært job eller et fleksjob
- 12 vurderet uden for pædagogisk rækkevidde
- har 5 ikke gennemført forløbet på grund af længerevarende sygdom

Gentex, Egegårdsvej 5, 5250 Odense S

Kontaktperson: Majbrit Brosbøl

Tlf.: 6619 0226

Fax: 6611 9279

E-mail: gentex@burcharth.dk

Projekt Nicheværkstedet/Integrator

– et virksomhedsrevalideringsprojekt under Væksthuset i København

For ikke indlagte psykisk syge.

Projekt Integrator er en del af Nicheværkstedet, et virksomhedsrevalideringsprojekt for ikke indlagte psykisk syge under Væksthuset. Projektet benyttes primært af Lokalcenter Vesterbro, men andre institutioner kan henvise udskrevne borgere direkte til Nicheværkstedet.

Der er tale om mennesker med forskellige diagnoser – ofte flere - og ofte med langvarige forløb i behandlersystemet bag sig. Mange af personerne er i kontakt med Distrikt Psykiatrisk Center sideløbende med virksomhedsrevalideringen og ofte er de i medicinbehandling.

Udslusningen sker bredt indenfor forskellige erhvervsområder – med fokus på individuelt tilrettelagte forløb. Der opstilles ikke specielle forudsætninger for virksomhederne i forhold til målgruppen. Virksomhederne tilbydes information og træning inden praktikforløbet, men det er ikke en forudsætning for at være praktikvirksomhed.

Målgruppe/projektdeltagere:

Ledige – forrevalidering eller revalidering - ikke indlagte psykisk syge i Københavnsområdet. Personer med store personlige, psykisk relaterede og komplekse problemstillinger.

Sigte:

Beskæftigelses og/eller uddannelsesmæssigt sigte (ordinært arbejde, fleks- og skånejob, diverse uddannelser).

Projektforløb:

Afklaringsfase – evt. med samtaleforløb med psykolog.
Virksomhedspraktik af varierende længde.

Projektets centrale elementer:

- At der tages udgangspunkt i personens egne ønsker og muligheder – og ikke diagnosen begrænsninger
- At der kun arbejdes med personens diagnoser, hvis den er relevant i et arbejdsmarkedsrettet perspektiv – ellers ikke. Personen fortæller kun det, som vedkommende har lyst til
- At der til projektet er tilknyttet en psykolog og hele tiden er tilbud om psykologhjælp i projektets forskellige faser: afklaring, inden virksomhedspraktik/uddannelse, under og efter denne

- Der arbejdes på flere fronter samtidig – personlige (ofte i samarbejde med Distrikt Psykiatrisk Center) og det erhvervsrettede
- De samarbejdende virksomheder tilbydes information om og træning i at håndtere kriser under virksomhedsrevalideringsforløbet, men det er ikke en forudsætning, at en virksomhed har modtaget træning

Status:

Har eksisteret siden foråret 2001.

Hidtidige erfaringer:

39 udskevne personer (pr. 31/8 2003).

Effekten er:

- 5% ordinært arbejde
- 5% job med tilskud
- 18% fleksjob
- 13% uddannelse
- 18% indlagt
- 26% retur med plan
- 5% pension
- 10% andet

Hvem står bag initiativet:

Projekt Integrator er en integreret del af Nicheværkstedet, en virksomhedsrevalideringsafdeling under Væksthuset.

Kontaktperson:

Projektkoordinator Rikke Kragelund

Telefon: 3379 7747

E-mail: nv@vaeksthus.dk

Beskrivelse af Projekt Integrator og Nicheværkstedet findes på hjemmesiden www.vaeksthus.dk.

Modelkommuneprojekt for udsatte unge – Vejle Kommune

Vejle Kommune deltog 2000 – 2003 i det landsdækkende projekt Modelkommuneprojektet for udsatte unges uddannelses- og arbejdsmarkedsintegration, som blev gennemført i 9 kommuner fordelt over landet.

Modelprojekterne skulle fokusere på udviklingen af udsatte unges sociale og faglige kompetencer og etablering af et eget netværk i et samspil mellem arbejdsplads og/eller uddannelse, evt. kontakt/støtteperson og forvaltning.

Det centrale var, at den unge på den ene side ikke bliver fastholdt i en beskyttet institutionsverden, og på den anden side heller ikke overlades til sig selv, men rustes til et voksenliv (den gode balance). Projektet i Vejle er permanentgjort pr. 1.3. 2003.

Målgruppe:

Unge mellem 16- 23 år med særlige behov. De unge har et svagt eller meget belastende netværk uden troværdige voksne og har et særligt behov for støtte for at kunne opnå eller fastholdes i en tilknytning til uddannelse eller arbejde. Målgruppen omfatter både danske og etniske unge.

De fleste har en belastende fortid med anbringelser uden for hjemmet, kriminalitet, misbrug, vold, dårlig økonomi og boligforhold og mangler struktur og styring af den almindelige daglige tilværelse.

Udslusning

Udslusning til uddannelse og arbejdsmarkeds sker bredt inden for forskellige erhvervsområder, servicefag, land- og skovbrug, produktion, håndværk osv.

Sigte:

Beskæftigelses- og uddannelsesmæssigt sigte (ordinær uddannelse/arbejde, ansættelse på særlige vilkår, diverse undervisnings- og uddannelstilbud)

Projektførløb

Vejledning:

2 uger, hvor de unge arbejder med personprofil og handleplan for uddannelses- og arbejdsmarkedstilknytning.

Etablering af personlig relation til vejleder, som grundlag for jobmatchning og opfølgning/fastholdelse.

Socialisering og selvværdsstræning, som afsæt for fortsat personlig udvikling.

Evaluering af vejledningsforløb med deltagelse af ung, sagsbehandler, praktikvirksomhed og vejleder.

Aftale om udslusning til uddannelse, mentorpraktik, virksomhedsaktivering, jobplacering eller andet.

Mentorbank:

Ca. 80 virksomheder er tilknyttet projektet som mentorvirksomheder, hvor de unge tilbydes praktik, jobtræning, virksomhedsaktivering eller job. Mentorerne deltager i mentornetværk, hvor der udveksles erfaringer og drøftes forskellige temaer.

Netværksgrupper:

Omkring den enkelte unge etableres en netværksgruppe, som består af ressourcepersoner eller personer, der har "aktie" i den unges "hele liv".

Ungenetværk:

Den unge tilknyttes efter behov kontaktperson fra ungenetværket.

Frivilligordning

Den unge har mulighed for tilknytning af "frivillig", som støtter den unge i forhold til uddannelse/lektier o. lign.

Arbejde og undervisning:

Den unge tilbydes undervisning i dansk og matematik 6-10 timer om ugen, samtidig med tilknytning til virksomheden.

Projektets centrale elementer:

Virkeligheden er den bedste praktik – almindelig sociale normer og arbejdsmarkedsnormer læres bedst gennem alm. samarbejde på arbejdspladsen
Personlig kontakt til stabile gennemgående voksne er med til at skabe struktur og stabilitet i den unges hele liv

Der arbejdes på flere fronter samtidig – den unges personlige, sociale og arbejdsmæssige kompetencer, men også med omverdens rummelighed og dermed adgangen til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet.

Der tages udgangspunkt i den enkeltes drømme og ressourcer

Status:

Projektet startede som et udviklingsprojekt under beskæftigelsesministeriet og undervisningsministeriet fra 2000-2003. Projektets erfaringer har bidraget til, at projektet blev permanentgjort, som en del af Vejle Kommunes tilbud til disse unge foråret 2003.

Hidtidige erfaringer:

96 unge har været omfattet af projektet. Heraf er ca. 85% i arbejde, uddannelse eller arbejdsmarkedsrettede, ca. 14 % er tilknyttet andre kommunale tilbud.

Hvem står bag initiativet:

Projektet blev oprindeligt iværksat i et samarbejde mellem socialministeriets ungekontor og kontor for aktiv socialpolitik (som senere overgik til beskæftigelsesministeriet). 9 kommuner deltog i projektet.

Kontaktperson:

Leder af modelkommuneprojektet Lone Leth Nissen, lol@vejle.kom.dk

Projekt "Renholdet"

- uddannelsesforløb på rengøringsområdet, Århus

Opkvalificering af flygtninge og indvandrere med efterfølgende udslusning i rengøringsvirksomheder.

"Renholdet" er et uddannelsesforløb hos Frit Oplysningsforbund i Århus for flygtninge og indvandrere. Forløbet varer op til 6 måneder og er rettet mod ansættelse i rengøringsbranchen og mod optimering af den enkeltes situation, så selvforsørgelse kan fastholdes på længere sigt.

Deltagerne modtager undervisning i rengøringsfag og en række almene fag (jobsøgning, læsning af rengøringsplan, moral og etik på arbejdspladsen m.v.).

Deltagerne skal kunne modtage undervisning på dansk uden tolk. Mange af dem har meget begrænsede kundskaber i dansk.

70% af deltagerne er i understøttet beskæftigelse 6 måneder efter forløbets afslutning.

Målgruppe/projektdeltagere:

Flygtninge og indvandrere mellem 25 og 50 år på kontanthjælp.

Deltagerne har på grund af sproglige, sociale og/eller andre begrænsninger haft svært ved at få plads på arbejdsmarkedet eller fastholde en arbejdssituation.

Forhåndskravene til deltagerne omfatter interesse og motivation for at arbejde med rengøring samt mulighed for at overholde krav til mødetider m.v.

Eksempel på deltagernes fordeling på etnisk baggrund (hold 9, 5.8.02 – 5.1.03):

- 56% Somalia (5 deltagere)
- 22% Tyrkiet (2 deltagere)
- 11% Kurdistan (1 deltager)
- 11% Ny Guinea (1 deltager)

Sigte:

Sigtet med projektet er beskæftigelsesmæssigt i form af ordinær ansættelse.

Projektforløb:

Uddannelsesforløb på op til 6 måneder med arbejdstid på 35 timer pr. uge.

Vekselvirkning mellem praktisk arbejde og undervisning.

Hver dag indgår 3 timers praktisk rengøring kl. 6.15 – 9.15. Ved projektstart foregår praktikken i oplysningsforbundets regi. Efter 1-2 måneder sluses deltagerne ud i virksomheder i praktik.

Kommer der en relevant jobmulighed, afbrydes forløbet og erstattes af arbejde.

Projektets centrale elementer:

Deltagerne får en realistisk fornemmelse af de krav der stilles til dem som arbejdstagere, herunder at møde kl. 6.15 hver dag.

I forløbet arbejdes systematisk med krav til deltagernes stabilitet, normer og adfærd, praktiske færdigheder, sproglige og boglige færdigheder, der er nødvendige i relation til arbejdet.

Status:

Har i 2003 eksisteret i 5 år (i den nuværende form).

Hidtidige erfaringer:

Mere end 70 deltagere har gennemført forløbet.

Årligt gennemføres 2 forløb med 6 – 14 deltagere.

Typisk er 70% af deltagerne i understøttet beskæftigelse 3 mdr. efter forløbets afslutning.

Hvem står bag initiativet:

Frit Oplysningsforbund, Århus, og Socialafdelingen, Århus Kommune.

Kontaktperson:

Skoleleder Torben Dreier

FO Århus

Guldsmedgade 25

8100 Århus C

Telefon: 86 12 60 00

Hjemmeside: www.fo-aarhus.dk/renholdet

Udviklingscentret Kometen, Djursland

"Kometen" er en selvejende institution i Mørke på Djursland.

For ledige kontanthjælpsmodtagere med komplekse problemstillinger: store personlige, følelsesmæssige, helbredsmæssige og sociale problemer.

"Kometen" er en selvejende institution i Mørke på Djursland. Den benyttes af kommuner i forbindelse med aktivering af mennesker med store personlige, følelsesmæssige, helbredsmæssige og sociale problemer, som kommunerne har svært ved at give et reelt aktiveringstilbud.

Der er tale om en tung målgruppe med komplekse problemstillinger. Knap 30 pct. kommer i ordinært arbejde, knap 15 pct. kommer i støttet arbejde og 12 pct. kommer i uddannelse.

Udslusningen sker bredt inden for forskellige erhvervsområder. Af konkrete job- og uddannelsesløsninger kan nævnes: Jordbrugskonsulent, pædagog, landmand, IT-supporter, mekaniker, svejser, pedel, fabriksarbejder, VUC-forløb, seminarister.

Målgruppe/projektdeltagere:

Målgruppen er ledige kontanthjælpsmodtagere med komplekse problemstillinger: store personlige, følelsesmæssige, helbredsmæssige og sociale problemer, som kommunerne har svært ved at give et reelt aktiveringstilbud.

Det er personer med lav selvfølelse med tendens til ansvarsforflygtigelse og initiativløshed, angst, social fobi, nervøsitet, stress, fysisk inhabilitet og misbrug. Den lave selvfølelse skyldes ofte tidlige skader og omsorgssvigt eller traumatiske oplevelser som incest, vold, alkoholiserede hjem, negative skoleforløb, tortur, flugt eller asyl.

Sigte:

Beskæftigelsesmæssigt og uddannelsesmæssigt sigte (ordinært arbejde, fleks- og skånejob, div. uddannelser).

Projektforløb:

Projektet forløber i fire faser.

En *afklaringsfase*, der omfatter de første 4 måneder.

En *udviklingsfase*, der typisk er den længste fase, omfatter daglig produktion kombineret med personlig udvikling og evt. med professionel hjælp fra eksterne samarbejdsparter, f.eks. psykiater eller psykolog.

En *rutineringsfase* af varierende længde afhængigt af det individuelle forløb.

En *jobafprøvningsfase* på mellem 2 uger og 3 måneder.

Projektets centrale elementer:

- Arbejde på flere fronter samtidig, dvs. det personlige, sociale og arbejdsmæssige
- Høj prioritet til individuelle forhold

Status:

"Kometen" har eksisteret i 8 år.

Hidtidige erfaringer:

- Ca. 200 har deltaget i projektet
- Den gennemsnitlige varighed i projektet er 1 år og 3 måneder
- Effekten er:
 - 27,5% i ordinært arbejde
 - 14% i varigt støttet arbejde
 - 12,5% under uddannelse
 - 15,5% fortsat ledige/uafklarede
 - 19% overgik til pension
 - 11% kunne ikke findes, da undersøgelse blev foretaget

Hvem står bag initiativet:

Kommunerne i Århus Amt, primært Århus Kommune og kommunerne på Djursland.

Finansieringskilde:

"Kometen" er en selvejende institution finansieret gennem afregning med kommunerne.

Hvem står bag initiativet:

Daglig leder Mikael Schildt Rasmussen

Kometen

Ebeltoftvej 7

8544 Mørke

Tlf. 86 37 60 72

Email: igang@kometen.dk.

Hjemmeside: www.kometen.dk

Beskrivelse af Kometen findes på hjemmesiden www.jobaktiv.dk/jobskabelse under Dokumenter, Eksempelsamling, side 24.

Projekt "Jobsjak"

- privat jobplacering af flygtninge og indvandrere, Århus

Jobplacering af flygtninge og indvandrere på kontanthjælp eller under revalidering i private virksomheder i ordinær beskæftigelse.

"Jobsjak" er en jobplaceringsopgave, som Frit Oplysningsforbund i Århus udfører for Århus Kommune, Familie og Beskæftigelsesafdelingen.

Frit Oplysningsforbund er en af fire leverandører der har indgået kontrakt med Århus Kommune om jobplacering. Målet med kontrakterne er, at flygtninge og indvandrere på kontanthjælp eller under revalidering skal i ordinært arbejde i private virksomheder.

Leverandørerne resultat aflønnes efter aftalte succeskriterier.

50% af deltagerne udsluses til ordinære, udstøttede job.

Målgruppe/projektdeltagere:

Flygtninge og indvandrere på kontanthjælp eller under revalidering.

Deltagerne er som udgangspunkt motiverede for at få et arbejde, men kan

- mangle arbejds erfaring og –socialisering
- have visse sociale problemer og problemer i forhold til den personlige fremtræden
- have lettere helbreds mæssige og familiemæssige problemer
- have lettere personlige og familiemæssige problemer
- have svært ved at overholde aftaler

Sigte:

Beskæftigelse i ordinære job i private virksomheder.

Projektforløb:

Deltagerne tilknyttes et jobsjak med en sjakbajs – et arbejdshold hvor nogle få medarbejdere arbejder sammen under ledelse af bajsens.

Sjakkene arbejder primært inden for rammerne af FO Århus, hvor der er oprettet bl.a. rengøringssjak, pedelsjak og kontorsjak. Desuden er der indledt et samarbejde om oprettelse af jobsjak i eksterne virksomheder inden for detailhandel og rengøring. Oprettelse af jobsjak og placering i jobsjak sker efter individuelle behov og på baggrund af målet i den enkelte jobsøgendes handlingsplan.

Det daglige arbejde i sjakket danner grundlag for en observation af og en dialog med den jobsøgende, der også gennem arbejdet i sjakket kan komme op i tempo, få kropsånd, påtage sig ansvar og tage arbejdsmæssige, kulturelle og personlige udfordringer op. Deltagerne tager således i stigende grad ansvar for eget liv.

Arbejdet i sjakket danner grundlag for jobplacering i en privat virksomhed. Den jobsøgende bliver i sit sjak, indtil der er fundet et ordinært job eller alternativt en aftale med en arbejdsgiver om tilskudsjob, som munder ud i et ordinært job.

Projektets centrale elementer:

- Brug af jobsjak som "træningsplads" og som grundlag for jobplacering.
- Individuelle forudsætninger og behov som grundlag for tilknytning til jobsjak.

Status:

Har i 2003 eksisteret i 1 1/2 år.

Hidtidige erfaringer:

50% af deltagerne udsluses til ordinære, udstøttede job.

Udslusning sker overvejende til små og mellemstore virksomheder.

Samarbejdet med virksomhederne bygger på tillid til arbejdet i jobsjak som et godt grundlag for vellykket jobplacering.

Hvem står bag initiativet:

Frit Oplysningsforbund, Århus, og Socialafdelingen, Århus Kommune.

Kontaktperson:

Skoleleder Torben Dreier

FO Århus

Guldsmedgade 25

8100 Århus C

Telefon: 86 12 60 00

Erhvervsrettet integrationsprojekt på Bispebjerg

For unge etniske potentielle kontanthjælpsmodtagere med personlige, sociale, kulturelle og uddannelsesmæssige problemer

"Erhvervsrettet integrationsprojekt på Bispebjerg" er et forsøgsprojekt iværksat af den boligsociale indsats på Bispebjerg, Degneren. Projektet løber i første omgang fra 05.08.2002 til 31.12.2003 og er henvendt til unge, primært etniske mellem 15 og 18 år.

Formålet med projektet er at få de unge i arbejde eller uddannelse. Projektets integrationsmedarbejder inddrager de unge i forløb, hvor igennem de opnår basale, grundlæggende sociale og faglige kompetencer og færdigheder. Via et tæt mentorskab, kompetenceafklaring og individuelt gennemarbejdet handleplan er 85% af målgruppen i dag i job eller uddannelse.

Målgruppe/projektdeltagere:

Den primære målgruppe er unge mellem 15 og 18 år. Der er tale om unge, som har markant dårlige skoleforløb bag sig, kendetegnet ved stort fravær, ringe skolekendskaber og udsigt til at blive potentielle kontanthjælpsmodtagere. Disse unge kommer fra ressourcetsvage familier, som ikke magter dansk kultur eller sprog og ikke kender til det danske arbejdsmarked og uddannelsessystem. Forældrene er derfor ikke i stand til at give de unge redskaber til at klare sig i samfundet. De unge indgår i grupper præget af småkriminalitet, hashmisbrug og en alternativ døgnrytme (oppe om natten/sove om dagen). Mange af de unge føler sig stigmatiseret af samfundet, har manglende selvtillid og har få eller ingen forventninger til fremtiden. I oktober 2003 havde projektet 40 deltagende unge, heraf fire piger. Af de 40 er 35 etniske unge.

Sigte:

Projektets primære formål er uddannelse og arbejde til en gruppe svagt stillede etniske unge. Herudover: Præventiv virkning i forhold til ungdomskriminalitet, opnåelse af synergieffekt i forhold til de unges forældre og søskende og skabelse af positive forbilleder i forhold til andre unge i kvarteret.

Projektforløb:

Projektet er et forsøgsprojekt, som i første omgang kører fra 05.08.2002 til 31.12.2003.

Målgruppen visiteres til projektet via Ungerådgivningen eller via opsøgende arbejde på gadeplan.

Integrationsmedarbejderen fungerer som mentor for de unge ved at blive en såkaldt "signifikant anden" i deres tilværelse, som de kan relatere sig til som forbillede, og som kan nå ind til dem. Integrationsmedarbejderen er selv af pakistansk oprindelse,

er uddannet lærer og kan begå sig både i den "etablerede" verden og i de unges verden. Han taler de unges sprog og forstår deres baggrund.

Der arbejdes med empowerment og kompetenceafklaring. Gennem samtaleforløb og forskellige aktiviteter som styrketræning, gruppeudflugter og en-til-en gåture afklares det, hvilke ressourcer den enkelte unge kan trække på og hvilke, de har brug for at oparbejde. Der udarbejdes konkrete mål for fremtiden med udgangspunkt i den unges ønsker til uddannelse og arbejde. Integrationsmedarbejderen finder ud fra dette matchende virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Der arbejdes systematisk med at give de unge redskaber til at ansøge om job, klare en jobsamtale, fastholde job og overholde arbejdsmæssige normer. Når de unge er startet i job eller uddannelse, fungerer integrationsmedarbejderen som mentor og støtteperson for de unge gennem løbende, systematisk opfølgning.

Der arbejdes helhedsorienteret i forhold til de unges liv, sociale kompetencer og daglige trivsel. Gennem en række aktiviteter arbejdes med at give de unge succesoplevelser og øget selvværd. Integrationsmedarbejderen indgår i løsning af familie- og venskabsproblemer og søger sammen med gruppen at etablere alternative netværk uden kriminalitet og misbrug. Integrationsmedarbejderen har endvidere tæt kontakt til de unges forældre og samarbejder med hele familien. Skoler, ungeteam, klubber og medarbejdere i Ungerådgivningen deltager i et fælles samarbejde omkring den enkelte unge.

Projektets centrale elementer:

- Helhedsorienteret tilgang, hvor der arbejdes på flere fronter samtidig, dvs. det personlige, det sociale og det arbejdsmæssige
- Arbejdet med den enkelte prioriteres højt med kodeordene: Kontakt, tillid, gensidig respekt, fokus på ressourcer, formulering af konkrete handlemål personligt og arbejdsmæssigt
- Et intensivt kontakt- og opfølgingsforløb med mentor
- Kompetenceafklaring og -udvikling baseret på ressourcefokusering
- Netværksdannelse til virksomheder og uddannelsesinstitutioner

Status:

Projektet løber i perioden 05.08.2002 til 31.12.2003. Ved midtvejsevalueringen maj 2003 var 21 ud af 29 unge kommet i ordinært arbejde uden løntilskud. 13 af disse var startet i uddannelse og havde deltidsarbejde. Pr. oktober 2003 havde projektet kontakt med 40 unge, hvoraf 34 er i gang med uddannelse eller arbejde.

Hidtidige erfaringer:

Arbejdsintegration og integration på ungdomsuddannelser: 34 ud af 40 er i arbejde eller uddannelse.

Arbejdsfastholdelse: Integrationsmedarbejderen fungerer som mentor.
Kompetenceudvikling: Projektet har målrettet arbejdet på at give de unge grundlæggende kompetencer til at klare sig i samfundet, i job og på uddannelsesinstitutioner.

Social integration: De unge oplever – ofte for første gang i deres liv – at blive respekteret, at have indflydelse på deres eget liv og være en del af samfundet.
Netværksdannelse med henblik på uddannelse og beskæftigelse: Der er skabt kontakt til en lang række lokale virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Hvem står bag initiativet:

Den boligsociale indsats på Bispebjerg, "Degneren", som er et samarbejde mellem Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningens lokalcenter på Bispebjerg og boligselskabet FSB bolig.

Kontaktperson:

Integrationsmedarbejder Farhan Shezad Hussain, tlf. 38 11 14 06/27 11 14 06,
farhan.hussain@faf.kk.dk
Bispebjerg Ungerådgivning
Tomsgårdsvej 4
2400 København NV

Degnerens beboerrådgiver
Inge-Lise Svensson
Smedetoften 38
2400 København NV
Tlf.: 38 33 24 38
E-mail: inge-lise@degneren.dk
Projektets hjemmeside: www.degneren.dk

Erhvervsintegration Nord, Fyn

For ledige flygtninge og indvandrere på kontanthjælp med ingen eller ringe erhvervs erfaring, ringe (overførbare) uddannelsesbaggrund samt personlige, sociale og kulturelle problemer ud over ledighed.

Virksomhedsnetværket "Socialt netværk – Fyn" har i samarbejde med tre fynske kommuner tilrettelagt et projekt rettet mod gruppen af flygtninge og indvandrere med ringe eller ingen erhvervs erfaring.

Projektet er tænkt som et metodeudviklingsprojekt, der skal udvikle nye metoder i den arbejdsmarkedsrettede integrationsindsats, forankres lokalt samt videreføres i nye regionale initiativer.

Indsatsen består i 5 hhv. 6 måneders forløb, hvor praktikforløb på private virksomheder kombineres med en danskundervisning, der er orienteret imod den enkeltes arbejde samt en individuelt fokuseret opkvalificering - personligt, socialt, fagligt og dansksprogligt. Centralt for projektet er, at virksomhederne har ejerskab til projektet og medvirker ved matchning, kompetenceafklaring og -udvikling, mentorordning, ansættelse og eventuelt viderefremidling til andet job. Projektet er i dag i gang med sit 3. forløb. Her beskrives 2. forløb, foråret 2003.

Målgruppe/projektdeltagere:

Alle deltagere havde inden projektstart været længe på kontanthjælp – fra 2 til 8 år. Alle havde sproglige problemer. Målgruppen var kendetegnet ved at have ingen eller ringe erhvervs erfaring, ringe uddannelsesbaggrund, lav motivation, en markant tendens til ansvarsforflygtigelse, kulturelt betingede problemer, der for kvindernes vedkommende hang sammen med bl.a. kønsroller og børnepasningsproblemer, og for mændenes vedkommende hang sammen med en afstandtagen fra det danske arbejdsmarkeds krav i kombination med en urealistisk selvopfattelse.

Sigte:

Projektets primære formål er at få langtidsledige flygtninge/indvandrere på kontanthjælp med ringe erhvervs erfaring i arbejde eller uddannelse. Det sekundære formål er at afklare den enkelte i forhold til det danske arbejdsmarked med henblik på relevant viderevisitering.

Projektforløb:

Der er tale om et 5 måneders forløb startende 01.02.2003 med afslutning 30.06.2003.

De tre kommuner stod for en prævisitering af deltagere. I alt 32 personer blev visiteret til orienteringssamtale. Herfra udvalgte 12 personer til projektet. Senere er to personer kommet til.

Alle indgår i 5 måneders praktikforløb (i forårsperioder: 6 måneder), hvor deltagerne er i praktik på en lokal virksomhed fra kl. 7-12 hver dag. Virksomhederne ligger inden for et snævert geografisk område. På hver virksomhed er der en mentor, som støtter praktisk, fagligt og socialt. Efter frokostpause på praktikvirksomheden samles alle deltagere på en af virksomhederne til tre timers supplerende sprog- og erhvervsundervisning.

Danskundervisningen opkvalificerer fagligt og sprogligt gennem job- og branchespecifikke læringsforløb, men er herudover rettet mod en opkvalificering på et personligt, socialt og kulturelt plan. Undervisningen er situationsbestemt, dvs. orienteret mod aktuelle behov hos projektdeltagerne. Den er fleksibel, dvs. kendetegnes ved rummelighed over for særlige, individuelle behov. Centralt for undervisningen er at motivere deltagerne til at tage ansvar for deres position i forhold til arbejdsmarkedet ved at blive "hovedpersoner" i deres eget liv. For at styrke denne del af undervisningen tilrettelægges en række interne og eksterne aktiviteter og rollespil. Midtvejs i forløbet foretages en trekantssamtale mellem repræsentanter for virksomhed, kommune, projekt og projektdeltager. Her afklares mulighederne for ordinær ansættelse på praktikvirksomheden, ligesom det afklares hvilke ressourcer og udviklingssider, projektdeltageren har.

Som redskab til kompetenceafklaring og opkvalificering anvender hver mentor et certifikat som industri- og servicemedarbejder, der kan bruges som dokumentation for en tilfredsstillende opfyldelse af en række personlige kompetencer og kvalifikationer: Mødestabilitet, præcision i arbejde, sprog og kommunikation, samarbejde og villighed, arbejdsydelse og kvalitet, engagement, mobilitet, selvstændighed, orden på arbejdspladsen, opgavekoncentration og omstillingsparathed. Certifikatet anvendes dels ved trekantssamtalen, dels ved eventuel ansættelse eller videreformidling til andet arbejde.

Via virksomhedsnetværket har projektet tætte kontakter til en større gruppe af lokale og regionale virksomheder, hvilket befordrer visiteringen til praktikvirksomhed samt formidlingen til en eventuel næste jobmulighed.

Projektleder og danskunderviser har løbende tæt kontakt til mentorer og virksomheder.

Projektets centrale elementer:

- En systematisk kompetenceafklaring i praksis gennem mentor ved anvendelse af produktions- og servicemedarbejdercertifikatets vurderingsnøgle
- En faglig, social og praktisk introduktion til arbejdspladsen og oplæring gennem en mentor
- Anvendelsen af en kombinationsmodel, hvor danskundervisning og job spiller sammen
- En systematisk og individuelt orienteret opkvalificering personligt, socialt og kulturelt
- Formidling af erfaringer samt etablering af nye projekter ud fra samme model

Status:

Projektet startede som et forsøg med første forløb 01.08.2002 til 31. 01. 2003. Målgruppen var her den samme, om end noget stærkere stillet ift. arbejdsmarkedet end ved de to senere forløb.

Hidtidige erfaringer:

Af de i alt 14 personer på 2. forløb er tre personer kommet i ordinær beskæftigelse, fire er i arbejde med løntilskud, en er i praktik med henblik på uddannelse, en har fået pension, en er startet i sprogskeleforløb, to er udmeldt eller faldet fra, en er gravid og en fortsætter på 3. forløb.

Hvem står bag initiativet:

Svendborg, Gudme og Egebjerg kommune, "Foreningen Erhvervsintegration Nord" samt "Socialt netværk – Fyn", der er et virksomhedsnetværk bestående af ca. 110 virksomheder.

Finansieringskilde:

De tre kommuner Svendborg, Egebjerg og Gudme køber tilsammen 12 pladser i projektet.

Kontaktpersoner:

Projektleder Kirsten Winther
Rødeledsvej 72
5700 Svendborg
Tlf. 62 20 89 65
Mobil 22 80 40 68
E-mail: nord@socialnetvaerk.dk
Hjemmeside: www.socialnetvaerk.dk

Evaluerings:

Juni 2003 har Vejledningstjenesten under CABI (Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats) udarbejdet en erfaringsopsamling i forhold til første projektforsøg: "På vej mod en ny lokal integrationsmodel". Denne findes på www.vejledningstjenesten.dk

Projekt "Samarbejdsaftale mellem Føtex Skive og Skive Kommune"

For langtidsledige flygtninge og indvandrere på kontanthjælp med ingen eller ringe erhvervs erfaring, ringe uddannelsesbaggrund, sprogsværligheder samt sociale og kulturelle problemer ud over ledighed.

Skive Kommune har i samarbejde med Føtex Skive taget initiativ til et projekt for langtidsledige flygtninge/indvandrere på kontanthjælp. Gennem et målrettet og individuelt tilpasset optrænings- og uddannelsesforløb sikres en opkvalificering med henblik på efterfølgende ordinær ansættelse i Føtex eller i de til projektet knyttede "aftagervirksomheder".

Oplæringen foregår på en privat virksomhed med meget præcise normer for medarbejdernes adfærd. I oplæringen støttes deltagerne af en mentor samt projektets tovholder. Gennem forløbet sker en kompetenceafklaring og -udvikling. Af 14 deltagere er fire i ordinær beskæftigelse, fem er i praktik med henblik på ordinær beskæftigelse.

Målgruppe/projektdeltagere:

Projektdeltagerne har været i Danmark i gennemsnit 4-5 år og har været på kontanthjælp i denne periode. Deltagerne har ingen erhvervs erfaring fra Danmark og kun en deltager har erhvervs erfaring fra sit hjemland. Ingen deltagere har uddannelser fra Danmark, og ingen har uddannelser udover grundskole fra hjemland.

Gruppen er – på nær en som taler meget ringe dansk - kendetegnet ved at kunne tale et forståeligt dansk, men har meget ringe skrive- og læsefærdigheder. Enkelte har personlige og sociale problemer, og alle har kulturelt betingede sværligheder. For kvinderne hænger det primært sammen med at komme fra en kultur, hvor det er kvindens opgave at passe børn og hjem. For mændenes hænger det sammen med mangel på kendskab til det danske arbejdsmarkeds normer.

Sigte:

Projektets primære formål er at få langtidsledige flygtninge/indvandrere på kontanthjælp med ringe erhvervs erfaring i arbejde. Projektet har et konkret virksomhedsrettet sigte, både i sit metodiske indhold og resultatmæssige sigte.

Projektforløb:

De henviste kontanthjælpsmodtagere deltager i optræningsforløb af 1-3 måneders varighed. Føtex varetager optræningen og uddannelsen af deltagerne, som finder sted i de enkelte afdelinger i Føtex. Hvert forløb tilrettelægges individuelt i forhold til deltagerens behov og forudsætninger.

Deltagere som har brug for danskundervisning kan få denne integreret i optræningsforløbet. Danskundervisningen leveres af Sprogcenter Skive og kan foregå enten på virksomheden eller på sprogcentret.

Kommunen prævisiterer og Føtex foretager endelig visitation ud fra en jobsamtale. Der er løbende indtag. Op til 12 kan deltage ad gangen. I alt har 14 flygtninge/indvandrere deltaget, heraf er syv mænd og syv kvinder. Deltagernes alder spænder fra 19-35 år.

Hver deltager har en mentor (kontaktperson), hvis opgave det er at introducere til arbejdspladsen og hjælpe deltageren med oplæring og sociale, sproglige eller kulturelle problemer. Dansk Supermarked har et præciseret kodeks for medarbejdernes optræden og adfærd, f.eks. med hensyn til påklædning, personlig hygiejne, kundeservice, mødestabilitet og arbejdsvillighed. Mentoren formidler dette til deltagerne og hjælper, hvor der måtte opstå problemer.

Mentoren medvirker ved vurderingen af deltagerens kvalifikationer med henblik på efterfølgende ansættelse på virksomheden eller visitation til andre virksomheder. Projektets tovholder foretager personaleudviklingssamtaler med hver deltager på grundlag af tilbagemeldinger fra mentorerne. Samtalerne omhandler fravær, mødepræcision, selvstændighed, samarbejdsevner, sprogkundskaber m.m.

Deltagerne bliver således spejlet på deres personlige, sociale og faglige kompetencer og modtager råd omkring nødvendige udviklingsområder. Deltagerne kan opnå en såkaldt DS-godkendelse (DS = Dansk Supermarked), hvis de til fulde lever op til virksomhedens krav. To deltagere har fået en sådan godkendelse, hvilket styrker deres position på arbejdsmarkedet.

Kommunens jobkonsulent støtter ved eventuelle konflikter i forløbene, men problemer søges løst først på arbejdspladsen.

Føtex, Skive Kommune og Formidlingsenheden Salling-Fjends samarbejder omkring etableringen af samarbejdsaftaler med "aftagervirksomheder" i forhold til de deltagere, som Føtex efter endt forløb ikke kan aftage i ordinær beskæftigelse.

Projektets centrale elementer:

- En systematisk kompetenceafklaring i praksis på en privat virksomhed
- En systematisk kompetenceudvikling omhandlende personlige, sociale, faglige og kulturelle kompetencer
- En faglig, social og praktisk introduktion til arbejdspladsen samt oplæring gennem en mentor
- Arbejdsfokusering med realistiske jobmuligheder
- Netværk til andre virksomheder med jobmuligheder

Status:

Projektet er startet 28.03.03 og kører, så længe følgegruppen vurderer, at det giver positive resultater. Aftalen mellem Føtex Skive og Skive Kommune skal fornyes hvert halve år.

Hidtidige erfaringer:

Af de 14 deltagere er to kommet i ordinær beskæftigelse i Føtex-afdelinger, en i anden virksomhed, en deltager er ansat på prøve med forventning om snarligt at overgå til fast, ordinær beskæftigelse. En arbejder i fuldtidspraktik på starthjælp, tre arbejder i deltidspraktik (20-25 timer), en er i sprogpraktik (12 timers arbejde/18 timers sprogundervisning), en er bortvist, en er flyttet, en er sygemeldt efter endt forløb, og en er stoppet pga. personlige problemer.

Hvem står bag initiativet:

Skive Kommune og Føtex Skive.

Finansieringskilde:

Skive Kommune finansierer frikøb af tovholderen for optræningsforløbet i Føtex. Mentorerne er finansieret via Brobyggerordningen under Integrationsministeriet. Etnisk Konsulenttjeneste i Viborg Amt finansierer brobyggerkurser.

Kontaktpersoner:

Jobkonsulent Per Schou, Skive Kommune

Tlf. 99 15 11 81/40 90 39 47

E-mail: psn@skivekommune.dk

Servicechef og tovholder Per Østerlund, Føtex Skive

Tlf. 97 52 16 66

E-mail: poj.skive@foetex.dk

"Træ- og møbelprojekt" – integration af resourcesvage flygtninge/indvandrere i træ- og møbelindustrien

Projekt 7 under FIR-projektet¹

"Træ- og møbelprojekt" sigter på at få gruppen af særlig vanskeligt stillede flygtninge og indvandrere på kontanthjælp i arbejde som selvforsørgende.

Blandt projektets metoder kan nævnes: En grundig visitation, omhyggelig matchning, hurtig og tæt opfølgning, kompetenceafklaring og –udvikling, individuel og fleksibel tilrettelagt danskundervisning på de enkelte virksomheder, erfaringsspredning.

Målgruppe/projektdeltagere

Målgruppen er langvarigt ledige på kontakthjælp - alle flygtninge/indvandrere, og alle med betydelige problemer ud over ledighed. Der er tale om de 'tungeste' og mest resourcesvage flygtninge og indvandrere.

Målgruppen karakteriseres ved at have dårlige sociale vaner, dårlige familieforhold, ved at være ustabile, have vanskeligt ved at tage ansvar og generelt at være umotiverede ift. arbejdsmarkedet. De fleste har været i Danmark i mange år på kontanthjælp og karakteriseres som "klientgjorte". En del taler meget dårligt dansk (enkelte mangler et basissprog), og enkelte deltagere har både misbrugsproblemer og karakteriseres som (små)kriminelle. Alle kendetegnes ved at have ingen eller ringe erhvervs erfaring i Danmark og mangler en kompetencegivende uddannelse.

Sigte

Projektets formål er at motivere deltagerne til at tage ansvar for egen tilværelse, at gøre dem klar til hel eller delvis selvforsørgelse og herigennem skabe mønsterbrydere, der fremstår som gode rollemodeller for deres netværk af familie og venner. Et videre formål er opbygning af erfaringer og netværk, som kan bruges i den fremtidige indsats.

Projektforløb

I Salling-Fjends området er der flere hundrede flygtninge og indvandrere i den arbejdsduelige alder uden arbejde. Af disse blev 50 vurderet som meget tunge, krævende en særlig indsats. Af denne gruppe visiteredes 16 til deltagelse i "Træ- og møbelprojekt". Projektet startede 1. oktober 2002 og afsluttedes 30. juni 2003.

¹ Projektet "Flygtninge, Indvandrere på det Regionale Arbejdsmarked" (FIR) er et samarbejdsprojekt i Viborg Amt, finansieret af satspuljemidler. Projektet rummer 11 delprojekter. Nærværende eksempel omhandler projekt 7. FIR projektet og dets delprojekter har som formål 1) at styrke tilgangen, fastholdelsen og integrationen af målgruppen på arbejdsmarkedet i Viborg Amt, og 2) at opnå en kvalificering af aktørerne på integrationsområdet, herunder at opnå en udvikling af metoder, samarbejdsstrukturer, netværk og processer til forankring i daglige præstationer og rutiner i amtets integrationsindsats.

For at sikre en relevant visitering af deltagere til projektet foregår visitationen i 3 faser: Første visitation foretages af kommunernes jobkonsulenter. I forbindelse hermed undersøges erfaringerne fra deltagernes hidtidige sprogskole-, praktik- og arbejdsforløb. Næste visitation foretages af projektets koordinator. Tredje visitering sker i en ansættelsessamtale, som finder sted i og ledes af den enkelte virksomhed

Forløbet starter med 2 ugers kursus på Teknisk Skole omkring træarbejde. Projekt-koordinator deltager løbende heri for at lære deltagerne at kende. Sproglæreren er med i perioder.

Næste fase er praktikforløb. Projektets ide er, at arbejdsmarkedets normer skal læres gennem arbejdet, og at sproglige barrierer kan overvindes gennem dansk-undervisning på virksomhederne.

Sideløbende hermed sker der en forberedelse af den enkelte deltager til praktikken. De fleste deltagere opfatter som udgangspunkt ikke manglende kendskab til arbejdsmarkedetsnormer og det danske sprog som væsentlige barrierer. De mener også, at det er i orden at sige nej til arbejde, man ikke bryder sig om, eller til arbejde, som ligger mere end 10 km. væk fra ens bopæl.

Projektet er derfor nødt til at præcisere reglerne omkring rådighed, og at gøre et stort arbejde for, at deltagerne forstår, hvordan et kendskab til dansk arbejdspladskultur og sprog er fundamentalt for deres muligheder på arbejdsmarkedet. Som konsekvens heraf vælger projektet at tilbageholde kontanthjælp eller introduktionsydelse, hvis deltagerne uden synlig/rimelig grund vægrer sig i forhold til et tilbudt arbejde/en praktik.

Det aftales med de involverede virksomheder, at de skal være indstillet på at give fri til danskundervisning, som vil foregå på virksomheden i arbejdstiden, og at der på hver virksomhed udvælges en mentor, der matcher opgaven at introducere deltageren til arbejdspladsen. Sidemandsoplæring er en væsentlig funktion i dette. For at overvinde deltagernes sprogvanskeligheder etableres danskundervisning på virksomhederne. Herudfra udarbejder sproglærerne en individuel læringsplan.

Mentoren medvirker i samarbejde med deltageren ved danskundervisningen ved at pege på nødvendige, sproglige udviklingsområder. Det kan være fagsprog, tegningsforståelse, instruktioner, at læse opslag, sprog i forbindelse med social omgang m.v.

Sproglæreren udformer i samarbejde med mentoren materiale til brug for side-mandsoplæringen og udformer individuelt tilpasset materiale om sikkerhedsregler, værktøjsmanualer, kommunikation m.v.

Alle deltagere har vanskeligheder med at følge med i den almindelige kommunikation på arbejdspladsen, f.eks. i pausesnakken. Det kræver dansk på et vist alment niveau. Det bliver derfor et fokuspunkt for undervisningen for alle.

Projektets centrale elementer

- Grundig visitation i 3 faser
- Faglig opkvalificering gennem forløb på Teknisk Skole og sidemandsoplæring på virksomhederne
- En virksomhedsnær kompetenceafklaring
- Etablering af en mentorordning på alle virksomheder
- Omhyggelig matchning mellem job/virksomhed på den ene side og den enkelte deltager på den anden samt mellem mentorperson og deltager
- Tæt samarbejde mellem arbejdsplads (mentor), projektkoordinator, sproglærere, fagforening og jobkonsulenter
- Tæt og konsekvent opfølgning – hurtig udrykning til konfliktløsning, hyppige virksomhedsbesøg til forebyggelse af problemer
- Konsekvente og hurtige økonomiske sanktioner, hvis deltageren ikke ønsker at opfylde kravet om rådighed
- Forhåndsftaler med arbejdsgiverne om rummelighed på virksomheden i forhold til de krav, der normalt gælder på en arbejdsplads
- Danskundervisning på virksomheden med én sproglærer til en eller ganske få deltagere. Nøgleordene for denne undervisning er: Individuel læringsplan, udgangspunkt i konkret job/deltager, opbygning af tillid, motivation og målrettet støtte til arbejde, kommunikation og praktiske problemer. Inddragelse af mentor, fleksibel tilrettelæggelse af undervisningen i forhold til blandt andet virksomhedens travlhed og deltagerens behov, undervisningsmateriale som udformes efter behov
- Etablering af kontaktnetværk til 11 virksomheder, primært i træ- og møbelindustri
- Samarbejde med lokale og regionale fagforeninger, specielt Træindustri og Byg (TIB), og tværkommunalt samarbejde
- Lokalt/regionalt samspil med FIR projektet som helhed i form af netværksdannelse, metode- og erfaringsudveksling.

Status

Projektet er afsluttet 30. juni 2003. Metoder og erfaringer er i videst mulig omfang forankret i amtets og de deltagende kommuners integrationsarbejde.

Hidtidige erfaringer

Af de i alt 16 deltagere er syv ansat i ordinær beskæftigelse. Heraf er to efter projektføreløbet afslutning afskediget pga. manglende ordretilgang; den ene er nu på vej ind i ny virksomhed. To er i fleksjob, tre er i jobtræning, tre er sygemeldte og en er i integrationskontorets åbne aktiveringstilbud.

Hvem står bag initiativet

Salling-Fjends Kommunerne (Fjends, Sundsøre, Sallingsund, Spøttrup og Skive), Sprogcenter Skive, Fagforeningen TIB i Skive, Rummeligt Arbejdsmarked i Viborg Amt: Projekt Træ- og Møbelindustri, Det Sociale Koordinationsudvalg²

Finansieringskilder

"Træ- og Møbelprojekt" er finansieret af midler fra FIR projektet, af brobygger-midler (Integrationsministeriet), tilskud fra RAR samt midler fra Projekt Træ- og Møbelindustri (under Det Rummelige Arbejdsmarked i Viborg Amt), Det Sociale Koordinationsudvalg, Viborg Amt og de fem deltagende kommuner.

Kontaktpersoner

Koordinator for FIR projekt 7: Mads Dalsgaard
Skive Kommune, Østergade 29, 7800 Skive
Tlf. 99 15 11 83. Mobil 28 30 35 26
Email: mda@skivekommune.dk

Evaluering

Der foreligger en evaluering af "Danskundervisningen i FIR 7". Herudover findes en opsamling af de metoder, aktiviteter og initiativer, som har øget tilknytningen til arbejdsmarkedet for flygtninge og indvandrere i FIR projektet som helhed: "Fir-konceptet", CABI – Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats, 2003. Endelig foreligger en samlet evaluering af resultaterne af FIR projektet: DMA/Research A/S, som har været gennemgående evaluatør i FIR projektet, har udformet en "Afslutningsevaluering", oktober 2003, som findes på følgende adresse: http://www.dma-research.com/PDF/FIR_Slutevaluering.pdf³. Denne rummer resultaterne af start-, midtvejs- og slutevaluering, samt en gennemgang af de 11 delprojekter.

² For FIR projektet som helhed er LO Viborg Amt initiativtager, tovholder og økonomisk ansvarlig. I FIR projektets styregruppe sidder repræsentanter for DA, AF, Kommuneforeningen, Viborg Amt, Socialpædagogisk Landsforbund og LO.

³ Slutevalueringens vurdering er, at FIR projektet har skabt samspil mellem integrationsaktørerne lokalt og regionalt, der er udviklet nye metoder og samarbejdsrelationer, som det i vid udstrækning er lykkedes at forankre ikke bare lokalt og regionalt, men også nationalt.

"Fra hjem til erhverv" i Holstebro Kommune

I Holstebro har man tilrettelagt et projekt, "Fra hjem til erhverv", for en gruppe af etniske kvinder, der i mange år har været på kontanthjælp (5-15 år) og kendetegnes ved at være meget langt fra arbejdsmarkedet.

Projektet er et 2-årigt vejlednings-, undervisnings- og aktiveringsprojekt, særlig tilrettelagt i forhold til målgruppens situation og behov. Sigtet er at afklare kvinderne for i videst mulig omfang at overvinde barrierer, udvikle kompetencer og skabe basis for selvforsørgelse.

Målgruppe/projektdeltagere

Der er tale om en gruppe etniske kvinder, som i mange år har været på kontanthjælp og har betydelige problemer ud over ledighed. Gruppen har langvarige forløb på sprogskolen bag sig, ofte afbrudt af barsler, sygdom og fravær.

Omkring en fjerdedel af deltagerne er analfabeter, taler generelt dårligt dansk og er som udgangspunkt ikke motiveret for at komme på arbejdsmarkedet eller at udvikle deres danske sprog.

Kvinderne har typisk flere børn, som efterhånden er i skole og institution. De har absolut ingen erhvervs erfaring. De har gået hjemme i lange perioder, lever socialt isoleret og er uden kendskab til det danske samfund. Gruppen anses af sprogcentret som ikke-egnet til almindelig sprogundervisning. Socialcentret kendetegner gruppen som uegnet til almindelige aktiveringsforløb pga. massive psykologiske og praktiske barrierer for udplacering på arbejdsmarkedet. Fysisk er de ofte svage, har megen sygdom. Deres alder ligger på 30-51 år.

Sigte

Projektets mål er at:

- afdække kvindernes personlige, sociale, psykiske, fysiske og sproglige barrierer for udplacering med henblik på at finde løsninger på disse
- afdække kvindernes kompetencer
- opkvalificere kvinderne til arbejdsmarkedet gennem forløb på Teknisk Skole kombineret med sprogforløb samt erhvervspraktik

Sigtet er at skabe mulighed for ordinær beskæftigelse og uddannelse eller klargøre til ordinær aktivering.

Projektforløb

Projektet startede den 1.1.2002 og afsluttedes pr. 31.12.2003. Der er i alt visiteret 16 deltagere til projektet, hvoraf de 14 stadig er aktive. Visitationen blev varetaget af den ansatte projektleder samt de tilknyttede sagsbehandlere. Projektet tager

generelt udgangspunkt i kvindernes liv her og nu, og aktiviteterne indrettes efter deres behov og begrænsninger mhp. at gøre dem arbejdsmarkedsparate på en skånsom, men målbevidst måde.

Forløb i hovedtræk:

- 12 ugers introduktionsforløb som fokuserer på motivation, selvværd og samfundsindsigt i samarbejde med Holstebro Daghøjskole. Starten på dette delforløb afvikles i kvindernes nærområde af motivationsmæssige og praktiske årsager.
- 8 uger med kombineret værkstedsaktivering på kommunens projektgård med oplevelsesture, virksomhedsbesøg, fysisk aktivitet (svømning, cykeltræning m.v.). Dette kombineres med løbende sprogundervisning og individuel vejledning og rådgivning.
- 10 ugers forløb på Holstebro Teknisk Skole bestående af erhvervsrettede kurser (køkken, bading, maskinkendskab etc.) med indlagt sprogundervisning. Sproglæreren har inden dette forberedt deltagerne gennem faget dansk, og deltager under forløbet med undervisning i forhold til at læse opskrifter, manualer, forstå tekniske udtryk og termer etc.
- 12 ugers værkstedsaktivering på kommunens projektgård. Jobsøgningskursus, fysisk aktivitet, virksomhedsbesøg m.v. i kombination med sprogundervisning
- 10 ugers forløb på Teknisk Skole med opfølgning på tidligere erhvervsrettede kurser, igen kombineret med sprogundervisning med en lidt større grad af teori
- 25 ugers erhvervspraktik, særligt tilrettelagt aktiveringsforløb

Projektlederen har gennem hele forløbet fulgt deltagerne og bistået med individuel vejledning og rådgivning. Projektlederens rolle er at skabe tryghed, motivation og finde løsninger på vanskeligheder og barrierer. Projektet benytter sig i høj grad af kommunale aktører, f.eks. de kommunale jobkonsulenter, som inddrager deres netværk til private og offentlige virksomheder til aktiveringsforløb. Der har været praktikforløb i følgende brancher: Butik, produktion/pakkeri, kantine, kulturhus og sprogskole (aktivering som piccoline). 11 deltagere har været i praktik.

Ved afslutningen af projektforløbet er alle kvinderne afklaret i forhold til arbejdsmarkedet. For 11 af deltagerne foreligger der en handleplan med et erhvervsrettet forløb. Halvdelen heraf er tæt på at kunne klare ordinær beskæftigelse (evt. fleksjob/deltid), den øvrige halvdel har stor sandsynlighed for efter en forlænget praktik at kunne indgå på arbejdsmarkedet.

Projektets centrale elementer

- Længerevarende, tæt kontaktforløb til mentor/projektleder har skabt basis for tryghed, tillid og motivation
- Intensiv rådgivning og vejledning, individuelt tilrettelagt
- Overvindelse af sociale, kulturelle, sproglige og personlige barrierer

- Kompetenceafklaring og -udvikling over et bredt felt – fysisk, sprogligt, fagligt, personligt – med forløb der er tilrettelagt ift. målgruppens særlige behov
- Sprogundervisning tæt knyttet til faglige kursusforløb
- Projektleder og aktiveringskonsulent fungerer som eksterne mentorer ved virksomhedspraktik
- Inddragelse af kvindernes familie for at sikre opbakning
- Tæt samspil med andre aktører i integrationsindsatsen: Sprogskole, Teknisk Skole, kommunale jobkonsulenter og sagsbehandlere
- Tæt samspil med de deltagende virksomheder, som har givet hurtige og præcise tilbagemeldinger

Status

Projektet afsluttedes 31.12.2003.

Hidtidige erfaringer

Af de 14 "aktive" i projektet vurderes det, at fem af de deltagere, der har klaret sig særdeles godt i deres praktikforløb på virksomhederne, har gode chancer for at opnå ordinær beskæftigelse. De får forlænget deres praktik og kommunens jobkonsulenter arbejder på at finde relevante jobs, eventuelt som deltid/fleksjobs.

Fem deltagere har udviklet sig betydeligt, og får forlænget deres praktikforløb på virksomhederne for at skabe forudsætning for en fortsat sproglig, faglig og arbejdskulturel kompetenceudvikling. Sigtet er praktik med løntilskud og herefter eventuelt en overgang til deltidsjob/fleksjob. En er tilkendt pension, to er sygemeldt, en er i kommunens aktiveringstilbud på Projektgården.

Hvem står bag initiativet

Holstebro Kommunes Arbejdsmarkedsafdeling, Integrationsafsnittet.

Samarbejdspartnere: Holstebro Tekniske Skole, Projektgården, Daghøjskolen i Holstebro Kommune, Sprogcentret Holstebro

Finansieringskilde

Den Europæiske Socialfond, Mål 3-programmet har finansieret alle kursus- og uddannelsesforløb, herunder sprogundervisningen. Holstebro Kommune har finansieret opfølgning, vejledning, indsats fra jobkonsulenter samt projektleder.

Kontaktpersoner

Holstebro Kommune
Danmarksgade 12
7500 Holstebro

Arbejdsmarkedsafdelingen
Afsnitsleder i Integrationsafsnittet Michael Jervild
Projektleder Yvonne Glesner

Tlf. 96 11 65 88
Email: smyg@mail.tele.dk

Evaluering

Januar 2004 udarbejdes en slutevaluering.