

Fra: Bodil Aarup [mailto:bodil.aarup@akantus.net]
Sendt: 12. august 2013 13:15
Til: Peter Bohlbro
Emne: Angående foretræde for Beskæftigelsesudvalget

Kære Peter Bohlbro

Vi vil rigtig gerne have foretræde for Beskæftigelsesudvalget angående nedennævnte problematik med uddybende beskrivelse, som er vedhæftet.

Flere fra offentlig forsørgelse til selvforsørgelse

Hvorfor har Danmark 48.000 flygtninge og indvandrere på offentlig forsørgelse i 2012, men giver job til 56.000 østeuropæiske statsborgere, hvoraf mange er uaglærte?

Vi har erfaring med integration, jobformidling og uddannelse til mere end 1.000 flygtninge og indvandrere

Det kan lykkes

Vi vil meget gerne medvirke til forandring og flere i job eller uddannelse, og vi er overbeviste om, at det er nødvendigt med en "Shaqo model", som har rod i de etniske kulturer, som Shaqo har det haft siden starten i 2008.

Vi har nogle idéer og forslag, som kan forbedre mulighederne for job til de svageste, og vi er overbeviste om, at forandring haster.

Shaqo projekterne har siden 2008 arbejdet med integration, jobformidling og uddannelse til mere end 1.000 flygtninge og indvandrere – senest med en bevilling fra Satspuljen til udgangen af 2013.

Selvom målgruppen er blevet tungere, og en tredjedel af vores nuværende deltagere er på ledighedsydelse og dermed berettiget til fleksjob, så lykkes det på trods af svære odds at få flere i job. Mange af vores deltagere har været på offentlig forsørgelse i op til 20 år stort set uden kontakt til arbejdsmarkedet og med en række barrierer, som kun bliver flere med årene og ofte med meget ringe dansk kundskaber.

Derfor lykkes det

- Tæt kontakt til de etniske miljøer og foreninger
- Respekt for den enkelte – derfor krav – tro på, at de kan og vill
- Holistisk afsæt – alle aspekter – kultur, mand, børn, skole, påklædning osv.
- Afsæt i den enkelte – små skridt bedre end ingen skridt!
- Altid fokus på job eller uddannelse som mål

Faresignaler

Vi bliver stadig opsøgt af rigtig mange af anden etnisk baggrund, som gerne vil have job eller uddannelse, men vi ser desværre også en stigende tendens til håbløshed og apati, fordi det er blevet sværere at få og beholde et job. Det, oplever vi, fører til stigende tendenser til subkulturer, som fastholder flere i at leve i små samfund i ghettoerne fastholdt i en forældet kultur, hvor de næsten ikke har kontakt til det danske samfund. Deres dansk kundskaber bliver dårligere, deres påklædning og fremtoning forhindrer job, og deres kultur fastholder dem i et mønster, som gør job og integration vanskelig.

Det er bekymrende at se, hvordan det også påvirker den sociale arv i en negativ retning med fare for kriminalitet og yderligtgående holdninger. Det er ikke børn af disse borgere, der "stormer frem i uddannelsessystemet", som man ellers hører, at nogle især piger af anden etnisk baggrund gør.

Vi håber på foretræde og ser frem til at høre fra dig.

Venlig hilsen
Bodil Aarup

Akantus ApS
Gudrunsvej 7
8220 Brabrand
Direkte: 28 19 93 90
tlf. 87 43 05 01
baa@akantus.net
www.akantus.net

Maj 2013

Shaqa's historie

Somali Community tog i sin tid initiativ til det første Shaqa projekt, som blev gennemført for EU midler og blev afsluttet i 2007 med Mulki Hussein som projektleder. Under det projekt havde Mulki samarbejde med Akantus, og den kontakt gjorde, at Mulki blev ansat hos Akantus 1. august 2007.

Det næste Shaqa projekt, som byggede både på Mulkis og Somali Communitys erfaringer og Akantus's erfaringer og viden om området, blev bevilget. Sammenlagt har vi haft mere end 1.000 deltagere af anden etnisk baggrund igennem ét af Shaqa projekterne:

Shaqa 2008 – Integration og Jobformidling. Fra 1.8.2008 til 30.6.2010 blev Shaqa 2008 gennemført for bevilling til Akantus fortrinsvist fra Arbejdsmarkedsstyrelsen, men det første år også fra Integrationsministeriet. Vi havde **519 deltagere og formidlede job eller uddannelse til 215**. Mange af resten er i én eller anden fase på vej til job. Rigtig mange har aldrig haft job i Danmark før, så derfor bruger vi med afsæt i den enkelte deltagers forudsætninger tid på vejledning og coaching i dansk arbejdspladskultur, skattekort, A kasse, løn osv.

Shaqa Junior. I løbet af det første halve år blev Shaqa projektet opsøgt af mange unge og deres forældre, og på den måde opstod Shaqa Junior, som Akantus opnåede støtte til af Det Lokale Beskæftigelsesråd fra Aarhus fra 1.2.2009 – 31.1.2011. Vi fik 382 deltagere, og 71 % af deltagerne kom i uddannelse, og 8 % i job.

Shaqa 2011 – 2013. På grund af de unikke erfaringer og resultater lykkedes det Akantus at få en stor bevilling på 9,5 mio. kr. fra Satspuljen til et nyt Shaqa projekt, som kun skulle have 200 deltagere og i højere grad have fokus på udvikling af redskaber og dokumentation af de metoder, der virker. Endelig blev erfaringsspredning også et vigtigt element af projektet. Projektet har allerede nu 241 deltagere og dermed overskredet de 200 deltagere, fordi vi får mange henvendelser, og der er ikke et alternativt tilbud. 82 af deltagerne er nu helt eller delvist selvforsørgende, selvom målgruppen er blevet tungere, og en trediedel er på ledighedsydelse, og det vil sige, at de er visiterede til fleksjob og er prægede af fysiske og psykiske skavanker.

Baggrund for henvendelsen

Vi ved, at vi har fundet nogle metoder, som er unikke, og at vi opnår resultater, som andre ikke opnår med den målgruppe, vi arbejder med. Vores arbejde er holistisk, vi rådgiver og coacher deltagerne inden for mange områder, og resultaterne kan derfor ikke kun måles på, hvor mange % der kommer i job eller uddannelse. Vi er helt sikre på, at vores indsats har betydning for integrationen, og i nogle tilfælde f.eks. har en positiv effekt også på forældrerollen og på kontakten med "systemet" og dermed også modvirker isolation, subkulturer og kriminalitet.

Som nævnt ovenfor har vi for øjeblikket 241 deltagere i stedet for de 200, som projektet egentlig burde rumme, og vi bliver opsøgt af langt flere, som vi giver rådgivning og vejledning i mindre omfang, og det vil også have én eller anden effekt.

Holistisk og håndholdt.

Vi lægger stor vægt på også at støtte til realistisk uddannelse, og vi samarbejder med forskellige uddannelsesinstitutioner med henblik på vejledning med afsæt i den enkeltes ressourcer. Nogle kan gennemføre uddannelse på nogenlunde normale vilkår eventuelt med mentor-støtte, mens der for en række andre er behov for særlige brobygningsforløb, og her vægter vi især de uddannelser, hvor vi ved, der vil blive jobmuligheder.

Uden tabuer

Vi har held med at arbejde uden tabuer, når vi coacher individuelt, både når det drejer sig om kultur, religion, familieforhold, økonomi, børn, sundhed og sygdomsforståelse. Det er vigtigt at have forståelse for, at også de lavpraktiske ting som transport, børnepasning, arbejdstider mv. skal tages alvorligt, så de ikke bliver barrierer for at få og beholde et job.

Vejen til job

Vejen til job og selvforsørgelse kan være lang, og uden at tage de nødvendige skridt er faren for frafald stor. Derfor lægger vi stor vægt på hellere små skridt i retning mod selvforsørgelse end slet ingen. Nogle af vores deltagere har brug for en kortere eller længere praktikperiode som oplæring hos virksomheden eller afklaring, mens andre kan komme direkte i ufaglært job måske med mentorstøtte efter behov. Rigtig mange har aldrig haft job i Danmark før, selvom mange har været her i 15 – 20 år på offentlig forsørgelse, så derfor bruger vi med afsæt i den enkelte deltagers forudsætninger tid på vejledning og coaching i dansk arbejdspladskultur, sygdomsforståelse, skattekort, A kasse, løn osv. Vi tager næsten altid med deltageren ud til jobsamtalen, ligesom vi også sommetider tager med ud til jobstart for at sikre, at deltageren forstår arbejdsgiverens instrukser og for at sikre, at vi bliver kontaktet, hvis der opstår problemer. Netop denne opfølgning er af meget stor betydning for vores resultater, da der nemt kan opstå misforståelser og små konflikter, som vi kan hjælpe med at løse. Vi har utrolig mange solstrålehistorier, som langt overskygger de skuffelser, vi selvfølgelig også møder.

Vores indsats sikrer, at målgruppen genfinder en tro på, at det er muligt at komme i arbejde eller uddannelse og synliggør over for arbejdsmarkedets parter, at der blandt målgruppen er en række uudnyttede og skjulte ressourcer. Det er til gavn for både den enkelte virksomhed og det danske samfund som helhed – ikke mindst i forhold til den tunge sociale arv, som kan knytte sig til at være børn af forældre på offentlig forsørgelse. Vi giver målgruppen forståelse for, hvad det vil sige at have et job og af de arbejdspladskulturer, de kan forvente at møde på en dansk arbejdsplads. Målet er selvforsørgelse, men selv få timer pr. uge er et vigtigt skridt på vej til selvforsørgelse.

Empowerment

Det er vigtigt at fange den enkeltes motivation og bygge videre på de kompetencer og ressourcer, som vedkommende har i forhold til arbejdsmarkedet. Vi arbejder derfor ud fra respekt for hver enkelt deltager, men også med forventninger til, at de kan, og de vil. Det er vores erfaring, at kun på den måde sikres, at deltagerne påtager sig et ansvar for eget liv herunder selvforsørgelse.

"Fortæl mig om det, og jeg vil glemme det.

Vis mig det, og jeg vil huske det.

Involver mig, og jeg vil forstå"

Opfølgning og mentorordninger.

Mange opgiver jobbet efter få måneder. Vi opbygger et tillidsforhold både til deltagerne og til arbejdspladsen, så vi sikrer, at de kontakter os, hvis der opstår problemer, ligesom vi også opretholder kontakten til dem og kan fungere som konsulenter også for virksomheden. Opfølgningen kan suppleres med en mentorordning på virksomheden.

Projektledelse og medarbejderteam

Mulki Hussein er projektleder. Hun er en højt respekteret rollemodel for både somalierne og andre etniciteter. Hun er selv bosat i Brabrand, har et stort og bredt netværk og bliver respekteret af både kvinder og mænd. Den tillid, hun bliver mødt med, gør, at deltagerne tør være ærlige over for hende og det øvrige medarbejderteam, og de lytter til hendes råd. Hun har et godt kendskab til det danske arbejdsmarked, ligesom hun i sagens natur har et indgående kendskab til somalisk og muslimsk kultur og derfor kan coache og rådgive ud fra sin viden om, hvordan de tænker, hvordan de motiveres, og hvad de frygter. Vi lægger stor vægt på et multietnisk team, hvor den danske konsulent er ligeså vigtig, da den fulde forståelse af dansk kultur og normer på en dansk arbejdsplads må være til stede.

Arbejdsgivere

Vi har et tæt og tillidsfuldt samarbejde med en lang række arbejdsgivere, og vi er overbeviste om, at noget af vores succes skyldes, at vi følger op både over for vores deltagere, når de kommer i job, men også i høj grad over for arbejdsgiverne, og at de altid kan benytte sig af "en hotline" til os, hvis der opstår spørgsmål eller udfordringer.

Hvorfor kan Shaqo ikke være kommunalt?

Vi er overbeviste om, at Shaqo ikke ville kunne opnå de samme resultater, hvis det var kommunalt af flere forskellige grunde

- vi "står på skuldrene" af og har rod i de etniske foreninger
- vores målgruppe har tillid til os, fordi de oplever, at vi ikke er en del af det system, mange har mistillid til
- vi er stabile, de kender medarbejderne
- vi har en stor viden om det arbejde, vi udfører
- vi har et stort netværk også til arbejdsgivere, som har tillid til os

Socialforskningsinstituttets nyhedsbrev af 1.12.2012 har overskriften:

"Praksis må blive bedre til at samle viden om aktivering af de svageste", som beskriver, at ca. 100.000 ikke arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere i dag bliver sendt i aktiveringstilbud, uden at sagsbehandleren kender effekten.

I Shaqo ved vi, at vi har effekt, og den bliver målt.

Udfordringer og faresignaler

Vi ser, som Socialforskningsinstituttet gør opmærksom på, at der er en stor gruppe på offentlig forsørgelse, som enten ikke bliver aktiveret eller bliver aktiveret på trods af, at det ikke bringer dem nærmere selvforsørgelse hverken helt eller delvist. Vi foreslår en særlig indsats over for den målgruppe af flygtninge og indvandrere, som er meget langt fra arbejdsmarkedet. Det er vores erfaring, at den nuværende forsørgelse kan være både dagpenge, kontanthjælp og ledighedsydelse. Vi oplever, at der er en række barrierer, og at dansk niveauet er én af de store.

Vi foreslår en Shaqo indsats med vægt på følgende

- Motiverende og jobrettet indsats som hidtil i Shaqo med henblik på hel eller delvis selvforsørgelse for flest mulige
- Udvikling af Shaqo Dansk – en særlig jobrettet dansk undervisning, som kombineres med andre jobrettede tiltag.
- Forsøgsordning med mulighed for ledighedsydelse og fleksjob med social indikation som supplement til den nuværende helbredsmæssige. Som det er nu, modvirker systemet og lovgivningen ofte "de små skridt", som er den eneste mulighed for nogle, og dermed øges risikoen for permanent offentlig forsørgelse.
- Styrkelse af trivsel og sygdomsforebyggelse herunder sygdomsforståelse

Vi har mange idéer til en forbedret indsats både på kort og lang sigt, og vi ønsker at medvirke til en fortsat udvikling for at få flere til at komme ud af offentlig forsørgelse, og vi vil derfor gerne i dialog om vores erfaringer og forslag.

Mulki Hussein
Projektleder – Shaqo
Tlf. 28 68 47 69
mulki.hussein@akantus.net

Bodil Aarup
Direktør Akantus
Tlf. 28 19 93 90
baa@akantus.net