

# headspace+

## VirksomhedsNetværket



**Et virksomhedsnetværk der løfter i flok**

- en fortælling om headspace+

# Indhold

|  |            |
|--|------------|
| Forord   | side 3     |
| Nye veje – nye muligheder                        | side 4-5   |
| Fakta om frafald på ungdomsuddannelser i Danmark | side 6     |
| Fra sofa til læreplads                           | side 7     |
| Joblærings ABC                                   | side 8     |
| Sociale solutions                                | side 9     |
| En god energi                                    | side 10    |
| Jeg tør slet ikke tænke på, hvor jeg havde været | side 11    |
| Hvert eneste menneske har en værdi               | side 12    |
| En ny chance                                     | side 13    |
| Mentor-Knud                                      | side 14-15 |
| Før i tiden sked jeg højt og flot på det hele    | side 16    |
| En lille dråbe i havet                           | side 17    |
| Tak til virksomhedsnetværket                     | side 18    |

**FORSIDEFOTO: JAKOB SCHULTZ**

# Forord

**STEEN BRØDBÆK, ADMINISTRERENDE DIREKTØR I SEMCO MARITIME**

*Da jeg for nogle år siden hørte om "Pøbelprojektet" i Norge, tænkte jeg med det samme, at det må vi også kunne etablere i Danmark. Pøbelprojektet har til formål at få unge mennesker, som af en eller anden grund står udenfor det etablerede skolesystem og arbejdsliv, i arbejde eller i gang med en videreuddannelse. Det norske projekt har skabt imponerende resultater og kan dokumentere, at 90 % af deltagerne er på vej til at få arbejde!*

I forbindelse med en inspirationsdag hos Det Obelske Familiefond, der ejer Semco Maritime, holdt Poul Nyrup Rasmussen, i sin egenskab af formand for Det Sociale Netværk, et oplæg om headspace. Det berørte mig dybt, da han i sit indlæg blandt andet fortalte, at 75-80.000 unge i alderen 16-24 år rammes af mentale problemer, og det overraskede mig, at antallet af udsatte unge i Danmark er så stort. Det satte mange tanker i gang hos mig som far til to unge mennesker i netop den alder. Det blev klart for mig, at jeg personligt ville arbejde for at gøre en forskel for denne gruppe, der jo udgør fremtiden for vores samfund. Der var på det tidspunkt seks headspaces i Danmark, men ikke noget i Esbjerg. På den baggrund talte jeg med Poul Nyrup Rasmussen om, hvad vi kunne gøre og foreslog, at vi som noget nyt skulle tilknytte et virksomhedsnetværk.

Det var vigtigt for os, at initiativet ikke blev set som en konkurrent til de eksisterende gode kommunale tilbud, men som et inspirerende projekt, hvor vi møder de unge på deres præmisser.

Hensigten med etableringen af netværket, der blev skudt i gang med et møde i februar 2014, var at opbygge et stærkt virksomhedsnetværk, som tager et medansvar for samfundets sårbare unge og hjælper dem godt på vej i livet. Vores mål var at få tilknyttet 15-20 virksomheder.




**STEEN BRØDBÆK**

Jeg tror på, at alle unge har noget at byde ind med - også dem, der har svært ved at klare sig i det etablerede uddannelsessystem. Hvis de har haft problemer under opvæksten eller i skolen, hvis selvværdet halter, og hvis de har svært ved at se, hvad de kan bidrage med, så kan joblæring være vejen frem.

Med praktisk arbejde på en konkret arbejdsplads vil vi give dem muligheden for at finde ud af, hvad de er gode til. De unge bliver en del af et fællesskab, hvor der samtidig bliver stillet krav til dem. De skal opleve, at der er brug for dem. Og vi får brug for dem her i Esbjerg, hvis vi vil indfri vores fælles ambitioner om fortsat udvikling og vækst.

Vi ser headspace som en vigtig spiller i det rummelige arbejdsmarked, og vi er som virksomhed bevidst om vores sociale ansvar. Selv om det er dejligt, at det er lykkedes at få så mange virksomheder med i netværket, er der stadig plads til flere.

  
**Steen Brødbæk**

# Nye veje – nye muligheder

## HEADSPACE DANMARK

*Ingen børn og unge skal slås med problemer alene. Ud fra den tankegang blev headspace etableret i Danmark i 2013 under Foreningen Det Sociale Netværk med Poul Nyrup Rasmussen i spidsen. headspace Danmark er inspireret af et australsk initiativ af samme navn. Formålet med headspace er at give børn og unge i alderen 12-25 år nem og hurtig adgang til hjælp, når ungdomslivet slår knuder. Intet problem er for stort eller småt.*

De kan komme med alt lige fra praktiske problemer så som boligproblemer og økonomiske problemer til stress, manglende selvværd, angst, ensomhed eller stofmisbrug. Kort sagt er der ingen, der kan gå forkert i headspace – det er én indgang til hjælpen. Vi hjælper unge så tidligt som muligt – før problemerne bliver kroniske, og det store samfundsapparat skal sætte ind.

headspace er gratis og anonymt og uafhængigt af det offentlige - ikke i konkurrence -men i samarbejde. Det er et supplement til de regionstilbud og kommunale tilbud, som i forvejen findes til målgruppen, og i de enkelte byer bakker kommunen også op om headspace med gratis leje af lokaler og med at stille kommunal medarbejderkraft til rådighed i headspace. Alle unge – på tværs af kommune- og regionsgrænser - har adgang til headspace Danmark, da vi har lanceret en chat-funktion, hvor der sidder rådgivere klar hver dag fra 12-22. Der er hverken ventetider eller journaler, og alt foregår på den unges præmisser.

headspace findes i København, Odense, Rødovre, Roskilde, Esbjerg, Horsens og Aalborg, og flere byer er på vej til at få headspace. Vi har desuden udgående rådgivninger på erhvervsskoler, produktionsskoler og en masse andre uddannelsesinstitutioner og områder, hvor unge færdes.

På landsplan har vi over 300 frivillige, som sammen med vores professionelle medarbejdere sidder klar til at hjælpe, rådgive og vejlede unge mennesker, som har brug for nogen at tale med.

### **Civilsamfundet når det er bedst**

Vi ved, at en del af de unge i headspaces målgruppe i dag står udenfor både uddannelse og arbejdsmarked. Denne gruppe unge får ikke fodfæste på arbejdsmarkedet gennem sædvanlige kanaler. De risikerer social isolation, ensomhed og samfundsmæssig marginalisering. headspace Esbjerg+ er et bud på en ny vej, hvor virksomhedsnetværket og headspace sammen forpligter sig på at få unge rigtigt i gang gennem en praktisk joblæringsperiode.

For nogle år tilbage var administrerende direktør i Semco Maritime, Steen Brødbæk, til en konference i Norge. Her hørte han første gang om "Pøbelprojektet", som har til formål at få norske unge udenfor skole eller arbejde tilbage i uddannelse eller i job ved at få erhvervslivet til at dedikere sig til projektet. Steen Brødbæk bliver grebet af tanken, og tilbage i Danmark lufter han ideen for Det Obelske Familiefond, som ejer Semco Maritime og som desuden støtter headspace. Steen trækker i sine kontakter, og det munder ud i et netværk af lokale virksomheder, som fatter interesse for at etablere et lignende projekt i Danmark, men de mangler en medspiller, som kan få fat i de unge. I mellemtiden har Poul Nyrup Rasmussen søsat headspace. De to herrer, Steen Brødbæk og Poul Nyrup Rasmussen, sætter sig sammen, og kimen til headspace Esbjerg+ bliver lagt.

I sensommeren 2014 slår headspace Esbjerg+ dørene op i Kirkegade 15 med det lille plus i enden. Plusset er et symbol på det særlige samarbejde med 14 lokale virksomheder i Esbjerg og omegn, som har forpligtet sig til at hjælpe unge via joblæring. Et forløb, hvor virksomhederne siger ja til at tage et ungt men-



neske ind i virksomheden i fire måneder. Men til forskel fra kommunale aktiveringstilbud betaler virksomhederne fuld løn til den unge og forpligter sig til at yde en ekstra indsats for at integrere den unge i virksomheden. Kort sagt følger der ikke kommunale kroner med den unge – men heller intet bureaukrati.

”På den måde kan virksomheden tillade sig at stille krav og have forventninger til den unge,” siger Steen Brødbæk.

Forløbet skal give den unge en forståelse for, hvad det kræver at være på arbejdsmarkedet, at få nogle succesoplevelser med i rygsækken og forhåbentligt få tændt en gnist, så den unge får interesse for et fag eller mod på at påbegynde en uddannelse eller søge job og komme ud af sin isolation.

”Alle mennesker kan noget. Alle mennesker duer til noget. Selv om man har truffet nogle dårlige valg eller har tabt tråden i livet for en stund, skal man have muligheden for at samle den op igen og komme tilbage på sporet,” siger Poul Nyrup Rasmussen.

headspace Danmark er støttet af Velux Fonden og Det Obelske Familiefond, Ole Kirk’s Fond, kommunerne i headspace-byerne og Region Syd og Region Hovedstaden samt for Esbjergs vedkommende af en lang række lokale fonde: K.G. Fonden, Esbjerg Ugeavis Fond, Claus Sørensens Fond, Blue Water Fonden, Verena Merz og Otto Kjærgaards Fond, Lida og Oscar Nielsens Fond, Sydbank og Danske Bank.

**headspace**   
**VirksomhedsNetværket**

# Fakta om frafald på ungdomsuddannelser i Danmark

*Alt for mange danske unge får ikke gennemført en ungdomsuddannelse, og det er det største ungdomsproblem i Danmark. Langt de fleste unge begynder på en uddannelse.*

Grunden til, at der fortsat er så mange unge, der ikke får en uddannelse, skal findes i frafald. Hver sjette elev, der forlader folkeskolen, får ikke en ungdomsuddannelse, inden de bliver voksne, og det er på trods af, at 8 ud af 10 har påbegyndt mindst én ungdomsuddannelse. Frafaldet er størst på erhvervsuddannelserne, hvor en fjerdedel af al undervisning bliver brugt af unge, der ender med at afbryde uddannelsen. Hver femte af de unge uden en ungdomsuddannelse har tre afbrudte uddannelsesforløb bag sig, mens 15 procent, svarende til mere end hver sjette, har haft mere end tre afbrudte forløb. (Kilde: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd). Frafald er dermed den primære årsag til, at mange unge ikke får en ungdomsuddannelse. Samfundsøkonomisk betyder det mistet arbejdsfortjeneste og udgifter til overførselsindkomster og sociale indsatser i milliardklassen.

Rent menneskeligt har frafaldet også svimlende omkostninger. Vi ved, at manglende uddannelse og beskæftigelse øger

risikoen for alvorlige psykiske sygdomme som depressioner og angst. Ofte er det meget andet end manglende interesse, der ligger bag en beslutning om at droppe ud af en ungdomsuddannelse. De unge selv og studievejledere peger i langt de fleste tilfælde på sociale problemer som værende den primære årsag til de unges frafald. Nogle af dem har hårde opvækstbetingelser og svigt med i bagagen. Andre er børn af forældre, der er ramt af psykisk sygdom eller misbrug. Og andre oplever, at de krav, som vi som samfund stiller til ungdommen i dag, er overvældende og angstprovokerende. Derfor er det helt afgørende, at de unge kan få kvalificeret hjælp og vejledning under uddannelsesforløbet, så de problemer, som spænder ben for den enkelte, kan ryddes af vejen. Når de først har mistet fodfæstet i uddannelsesforløbet, er det helt essentielt, at vi får dem tilbage på sporet hurtigt.

Med joblæringsforløbet får den unge et kærligt skub i den rigtige retning og får mod på at genoptage et uddannelsesforløb eller finde vej ind på arbejdsmarkedet.

**Tabel 1. Andel 25-årige uden ungdomsuddannelse, der har mindst et afbrudt forløb (2011)**

|  | 1990 | 2000 | 2011 |
|--|------|------|------|
| Andel unge, der har afbrudt mindst ét forløb | Pct. |      |      |
| Ungdomsuddannelse                            | 51,3 | 69,5 | 82,3 |
| Gymnasial uddannelse                         | 13,5 | 19,2 | 25,4 |
| Erhvervsfaglig uddannelse                    | 41,7 | 58,4 | 70,9 |
| - heraf afbrudt ét grundforløb               | 9,0  | 17,0 | 45,3 |
| - heraf afbrudt et hovedforløb               | 28,0 | 44,2 | 41,5 |
| - heraf afbrudt mellem grund- og hovedforløb | 12,5 | 17,9 | 19,7 |

**Anm:** Tabellen viser, hvor stor en andel af de 25-årige uden ungdomsuddannelse i de pågældende år, der har været i gang med en ungdomsuddannelse. Da man godt kan have afbrudt flere uddannelser, summer andelene til mere end 100 pct.

**Kilde:** AE på baggrund af Danmarks Statistiks registerdata, herunder elevregisteret.

# Fra sofa til læreplads

ANNETTE FRIIS, UNGERÅDGIVER I HEADSPACE ESBJERG+

*Joblæring er et banebrydende samarbejde mellem et virksomhedsnetværk og headspace. Det går i al sin enkelthed ud på at få unge motiveret til at komme i gang med en uddannelse eller at komme i job. Og det giver bonus.*

Kongstanken bag joblæringsforløbet er, at give unge, som af den ene eller anden årsag er faldet ud af uddannelse eller arbejdsmarkedet, en chance for igen at finde fodfæste på arbejdsmarkedet eller vende tilbage til skolebænken. Gennem et joblæringsforløb på fire måneder, får den unge styrket troen på sig selv og egne evner og en succesoplevelse på arbejdsmarkedet. Ofte ligger der psykiske eller sociale problemer bag en afbrudt uddannelse, og det resulterer gerne i manglende selvværd.

Joblæring er et alternativ til aktivering og andre kommunale indsatser, og den unge får fuld løn og goder på lige fod med kollegerne på den pågældende arbejdsplads. Alle har en aktie i, at det fungerer – og det er det, der er den afgørende forskel i forhold til andre tilbud. I perioden september 2014 til marts 2015 er ti unge kommet i joblæring. Af dem har fem indgået aftale om en elev-/læreplads eller et uddannelsesforløb via virksomheden.

”Der er ingen tvivl om, at joblæringen giver de unge et selvtillidsboost. De får en succesoplevelse på arbejdsmarkedet og finder ud af, at de kan en masse ting. Mange af dem har ofte et eller flere kiksede uddannelsesforløb bag sig, har været misbrugere, eller de har ikke kunnet finde en læreplads og er derfor endt på kontanthjælp. Så et joblæringsforløb giver dem i den grad noget fornyet motivation og engagement,” siger Annette Friis, som sidder med joblæringsdelen i headspace Esbjerg. Hun ’screener’ den unge gennem 3-5 indledende samtaler og tager derefter kontakt til en virksomhed, hvor hun ser et potentielt

match – altid i samarbejde med den unge selv. Målgruppen for joblæring er 18-25 årige, som vil have gavn af at få nogle succeser med i bagagen – både personligt og i arbejdslivet.

”Det skal være en god oplevelse for både den unge og virksomheden. Så selve matchet mellem en virksomhed og en ung bygger derfor på en konkret vurdering af den unges kompetencer og parathed. Det betyder, at der selvfølgelig er nogle, som vi bliver nødt til at afvise. Det kan være, fordi de har en behandlingskrævende diagnose eller har en plettet straffeattest og flere nye sigtelser på vej. Der skal være ro på bagsmækken, før jeg sender dem af sted,” fortæller Annette.

Den unge har undervejs i joblæringsforløbet mulighed for sideløbende at have samtaler i headspace, som kan understøtte de eventuelle personlige udfordringer, der kunne opstå eller udfordringer, som den unge har med i bagagen.

”Nøgleordene er en tæt opfølgning og en løbende dialog. Hvis det skal være en bæredygtig relation er det afgørende, at både den unge, mentoren og virksomheden er klædt godt på, så forudsætningerne for et succesfuldt joblæringsforløb er så optimale som overhovedet muligt, så den unge kommer godt videre,” forklarer Annette Friis.

Samarbejdet mellem headspace, den unge og virksomhedsnetværket bygger på en klar forventningsafstemning og dialog. Den unge skal kunne se sig selv i de værdier, den pågældende virksomhed har. Virksomhederne får til gengæld en ny praksis og erfaring med CSR og ansættelse af sårbare unge, og de får lov til selv at definere rammerne til forskel fra de etablerede ordninger i det offentlige system.

# Joblærings ABC

## TRIN 1: AFDÆKNING AF DEN UNGES ØNSKER OG KOMPETENCER

En ung kontakter headspace. Efter en grundig afdækning af den unges situation, behov og kompetencer står det klart, at deltagelse i et joblæringstilbud kan være en del af hjælpen til at komme videre. Rådgiveren vurderer, hvilken virksomhed, der matcher den unges profil.

## TRIN 2: KONTAKT: FORVENTNINGSAFSTEMNING OG INDGÅELSE AF AFTALE

headspace kontakter virksomhed x, som indgår i virksomhedsnetværket. Efter dialog mellem headspaces rådgiver og virksomhedens kontaktperson arrangeres et møde med den unge, hvor forventninger, arbejdsopgaver og rammer for joblæringen afstemmes. På baggrund heraf indgås en aftale/kontrakt om joblæring, som tiltrædes/-underskrives af virksomheden, den unge og headspace. headspace bidrager med at klæde virksomhedens mentor på til opgaven.

## TRIN 3: JOBLÆRINGSPERIODEN

Under joblæringen tilknyttes den unge en mentor, som hjælper med sparring, vejledning og støtte. Joblæringen sker på ordinær overenskomstbestemt mindsteløn og gældende arbejdsnormer på virksomheden. Antal ugentlige arbejdstimer er som hovedregel normal arbejdstid, men fastsættes eksplicit i kontrakten. Mentor kontakter headspaces rådgiver ved uforudsete udfordringer. headspace tager regelmæssig personlig kontakt til virksomheden undervejs.

## TRIN 4: AFSLUTNING

Efter fire måneder afsluttes den unges joblæring. Et vellykket joblæringsforløb er i sig selv en succes og rygstød for den unge til at komme videre. Alle forløb afsluttes med et evaluerende møde parterne imellem. Den unge får en udtalelse med fra forløbet og en referenceperson, som han/hun kan bruge til videre jobsøgning.



# Sociale solutions

Q&A MED TILLIDSREPRÆSENTANT PÅ VESTFROST, BJARNE KIRKEBY

## **Hvad var årsagen til, at I valgte at indgå i virksomhedsnetværket?**

"Ideen er jo rigtig god. Det her med at gribe tingene lidt anderledes an. Vi har et ansvar over for den næste generation, og vi kender jo alle én, som har været i systemet."

## **Hvad får I som virksomhed ud af samarbejdet med headspace?**

"Vi har mange kunder, som går op i, at vi tager socialt ansvar, så er det rart, at vi med god samvittighed kan sige at, det gør vi. Jeg tror, at der er et større behov for det i dag. Før i tiden var det mere sådan, at nogen var lidt bøvlende, men målestokken er en anden i dag. Helt grundlæggende er der en stor tilfredsstillelse i at hjælpe et ungt menneske på ret kurs."

## **Det er jo langt dyrere for jer at tage en ung ind på ordinær løn frem for at tilbyde en virksomhedspraktik eller løntilskudsstilling – hvorfor gør I det så alligevel?**

"Den unge skal jo bidrage. Vi er ikke en dagplejer. Men når det er sagt, så har vi en aktie i, at det skal fungere, og den unge er langt mere motiveret, fordi han eller hun får en god løn. Alle har derfor en forventning og et ønske om, at det her skal lykkes og ikke bare overstås."

## **Hvad fornemmer I, at den unge får ud af et joblæringsforløb?**

"Han virker rigtig glad og godt tilpas. Der er ingen tvivl om, at det giver ham noget indhold i hverdagen. At han så også får en god sjat penge ud af det er bestemt en stor motivationsfaktor for ham. Han siger tit, at han altid glæder sig til at komme på arbejde, så det er jo ret fantastisk."



## **Hvad kan den her konstruktion, som det offentlige system ikke kan?**

"Det her er noget lettere for alle parter. På jobcentret er den unge bare et nummer. Her kommer den unge jo ind ad bagdøren og skal ikke arbejde fuldtid for en kontanthjælpstakst eller lignende. Det giver samtidig den unge en helt anden motivation, at han eller hun rent faktisk får en god løn for det arbejde, de udfører."

## **Ville I være villige til at tage flere unge ind i jobforløb?**

"Det er jo lidt en balancegang. Vi kan ikke afskedige nogen og så tage en ung ind på ordinære lønvilkår. Men så længe der er fremgang, er det ikke noget problem. Omvendt kan man sige, at vi som samfund ikke har råd til at tabe de unge."

# En god energi

**CHRISTINA NEHAMMER, HR-DIREKTØR I SE**

*Lige fra begyndelsen var der et godt match mellem SE og den unge, som gerne ville i joblæring. Forløbet har været en dans på røde roser for alle parter.*

For SE er det vigtigt at give noget tilbage til det samfund, de er en del af. De gør derfor meget for at engagere sig i og støtte op om lokalsamfundet. Så da muligheden for joblæring bød sig, slog de til.

”Som virksomhed kunne vi sagtens genkende os selv i det her projekt. Det, at give noget tilbage, til det samfund vi er en del af, betyder rigtig meget for os. At gøre en forskel, hvor det giver mening,” siger HR-direktør i SE, Christina Nehammer. Selv om der måske ikke er afkast fra dag 1, giver det alligevel rigtig meget mening i det store regnskab, mener de hos SE.

”Hvis vi kan gøre en forskel for et ungt menneske, synes jeg, at vi er kommet langt. I starten havde han ikke meget selvtillid, men han har fået troen på, at han kan meget mere. Det er jo ikke noget hensynsjob, men vi gav ham nogle opgaver, som vi vurderede, at han sagtens kunne løse. Det gav ham troen på sig selv tilbage ret hurtigt,” forklarer Christina Nehammer, som mener, at matchet er det afgørende for et godt joblæringsforløb.

”Det er klart, at den unge skal have en god indstilling. Han eller hun skal selv ville det. I det her tilfælde har han virkelig grebet muligheden. Så det har på alle måder været en stor succes.” Samarbejdet med headspace har ifølge Christina Nehammer fungeret fuldstændig upåklageligt, og SE er klar til at tage en ny ung ind i et joblæringsforløb.

”Det har bare kørt på skinner. Ingen hurlumhej. Tværtimod har det været nemt og et rigtig godt match, så der er ingen tvivl om,



at vi gerne vil opfordre andre virksomheder til at byde ind. Det kan være det, der er den afgørende forskel i et ungt menneskes liv,” siger Christina Nehammer.

SE har indgået en uddannelsesaftale med den unge mand i joblæring, som han påbegynder efter joblæringsforløbets udløb den 1. april 2015.

# ”Jeg tør slet ikke tænke på, hvor jeg havde været”

*Harde Sobhanzadeh er 19 år. Han afsluttede hg for halvandet år siden men fandt aldrig en læreplads. Efterfølgende sad han fast på kontanthjælp i et år, indtil han kom i joblæring. Så vendte bøtten.*

Han ville bare gerne i gang. Men det lykkedes ham ikke at finde en læreplads i en butik, så i stedet endte han på kontanthjælp og blev sendt ud i virksomhedspraktik.

”Jeg fik jo ingen idé om, hvad et rigtigt arbejde er. Jeg indgik ikke på lige vilkår, og opgaverne var meget simple så som at fylde varer op, rydde op og gøre rent,” siger Harde, som via Uddannelseshuset i Esbjerg hørte om headspace.

”I headspace havde jeg tre samtaler, hvor vi talte om mig og mine interesser, og hvad et joblæringsforløb var. Så kom muligheden hos SE. Jeg tør slet ikke tænke på, hvor jeg havde været, hvis jeg ikke var kommet i joblæringsforløb. Jeg havde sikkert påbegyndt en eller anden ligegyldig uddannelse og var droppet ud igen,” siger Harde.

## **Next stop: Uddannelse**

Harde kom i joblæringsforløb i it-support afdelingen i SE. Noget der virkelig passede den unge herre godt.

”Det fedeste er jo, at jeg fandt ud af, at man kan uddanne sig til it-supporter. Den uddannelse kendte jeg slet ikke. Så jeg er meget taknemmelig. Selv om jeg måske ikke ville blive tilbudt en elevplads i SE, så ville uddannelsen som it-supporter alligevel være interessant for mig.”

For Harde har joblæringsforløbet været et stort, lykkeligt eventyr, men det har været rart med et sikkerhedsnet under ham.

”Min mentor, Dennis, er en superfed fyr, men jeg har egentlig ikke brugt hverken ham eller headspace så meget under

forløbet, men det er dejligt at vide, at det er en mulighed, hvis der skulle opstå et eller andet. Jeg har sådan set bare indgået i hverdagens opgaver sammen med mine kolleger. Hele forløbet har bare været vildt godt,” siger Harde, som har indgået en uddannelsesaftale med SE, og dermed begynder på it-support uddannelsen i april 2015. Harde vender derfor tilbage til SE, dog som elev, senere på året.



**HARDE SOBHANZADEH**

# ”Hvert eneste menneske har en værdi”

**AASE BJERREGAARD CHRISTENSEN, HR-ANSVARLIG I  
BLUE WATER SHIPPING**

*Hos Blue Water Shipping er det slet ikke et spørgsmål om socialt ansvar eller ej. Det er udelukkende et spørgsmål om hvordan.*

Stiv kuling fra Vesterhavet oprører vandet udenfor Blue Water Shippings panoramavinduer. På et par etager over os sidder en ung pige i joblæring. Hun er ved at afslutte forløbet på fire måneder med stor succes.

”Det har virkelig været ”Den Gode Historie”. Hun er en rigtig god pige og har intellektet og lysten med sig,” siger HR-ansvarlig i Blue Water Shipping, Aase Bjerregaard Christensen.

”Der er ingen tvivl om, at vi har et socialt ansvar. Det handler mere om, hvordan vi gør det. Der er jo flere måder at hjælpe på, men den her måde fungerer rigtig godt for os.” siger Aase. I et joblæringsforløb er det virksomhederne, som sætter rammerne for forløbet – ikke systemet.

”Vi har en åben og direkte adgang til headspace. Der er ikke et hav af offentlige dokumenter, der skal udfyldes og sendes frem og tilbage, fordi vi ansætter direkte. Det her er langt mindre bureaukratisk, og der er en helt anden nærhed og forståelse for det enkelte menneske. Det er helt essentielt for os. Hvert eneste menneske har en værdi, og det kommer virkelig til udtryk her,” siger Aase Bjerregaard Christensen. Hun mener også, at kollegerne er stolte af og glade for, at Blue Water Shipping tager et socialt ansvar i lokalsamfundet.

”Ingen familier kan jo sige sig fri. Det kunne jo være ens eget barn, som var kommet ud på en forkert løbebane. Som privat

virksomhed kan vi løfte meget, og vi har langt flere steder at placere de unge, så det giver mening både for den unge og for os,” siger Aase Bjerregaard Christensen.

I Blue Water Shipping har de taget imod den unge på lige fod med alle andre. Dog har de tilpasset opgaverne og fyldt lidt mere på efterhånden.

”Vi har været heldige med hende. Hun havde fra dag et stort videbegær og gejst. Vores opgave var så, at få hende stoppet op, fordi hun så gerne vil indfri alle forventninger med det samme. Men så knækker filmen. På den måde har vi et ansvar for, at hun får en succesoplevelse,” fortæller Aase.

Den unge pige afslutter sit joblæringsforløb om kort tid og har fået en elevplads i Blue Water Shipping.

# En ny chance

*Jeanette Østerskov har et afbrudt uddannelsesforløb med i bagagen. Selvtilliden havde nået et absolut nulpunkt, og troen på en god fremtid var væk. Det vendte, da hun gik i headspace.*

25-årige Jeanette Østerskov var i gang med en uddannelse som lægesekretær, da hun blev syg og måtte afbryde forløbet. I en lang periode var hun derfor udenfor uddannelse og arbejdsmarkedet.

”Jeg gik og var så ked af det. Jeg fik det ene afslag efter det andet,” siger Jeanette Østerskov, og fortsætter: ”Egentlig havde jeg ikke de store forventninger til, at headspace kunne hjælpe mig. Men allerede efter en enkelt samtale ringede de og sagde, at de havde et joblæringsforløb til mig.”

Hun tog til samtale hos Blue Water Shipping sammen med konsulenten fra headspace – og fik jobbet. De fire måneder i joblæring hos Blue Water Shipping har givet esbjergenserinden mod på at forfølge en karriere inden for spedition.

## Den helt rette hylde

Joblæringsforløbet hos Blue Water Shipping har givet Jeanette rigtig meget med, og speditionsfaget har bestemt ikke skræmt hende væk – tværtimod.

”Det har været dejligt at komme i gang, det har givet mig lysten tilbage, og jeg vil gøre meget for at blive her. Det er det her, jeg gerne vil,” siger Jeanette, som netop er sluppet igennem nåleøjet og har fået en elevplads hos Blue Water Shipping.

”Jeg har fået selvtilliden tilbage og et kæmpe spark bagi. De kalder mig en rigtig solstrålehistorie,” siger en glad Jeanette Østerskov.



**JEANETTE ØSTERSKOV**

Hun mener, at den løbende kontakt med headspace er én af styrkerne ved joblæringsforløbet. Hun har altid mulighed for at ringe til medarbejderne i headspace for at få coaching og sparring om sin joblæring, eller hvis hun løber ind i andre problemer.



FOTO: RYBENERS

**KNUD KNUDSEN SAMMEN MED LÆRLINGE PÅ VL STAAL**

## Mentor-Knud

*Knud Knudsen er værkfører på VL Staal, og så er han tilknyttet som mentor for en ung i joblæring. Han mener ikke, at en mentorrolle kræver nogen former for værktøjer. Dog er det alligevel ikke alle, som kan klare den opgave.*

I november 2014 tog Knud Knudsen imod den første unge mand i joblæringsforløb hos VL Staal. Han blev udset som virksomhedsmentor og tovholder på forløbet. For Knud er det helt naturligt at agere rollemodel og give lidt af sig selv.

Værkføreren har dog et enkelt krav til lærlinge og unge i joblæring: Kom til tiden!

”Jeg gider ikke ligge og ringe efter dem om morgenen. Det har jeg ikke tid til. Men hvis de kan finde ud af at komme til tiden

hver dag, så vil jeg også rigtig gerne støtte dem alt det jeg kan,” siger Knud Knudsen og fortsætter: ”Alle bliver behandlet ens. Men det er vigtigt, at der er nogle rygstød. De skal peppes lidt op for eksempel ved at sige: Wow, det gjorde du hurtigere, end jeg havde regnet med eller, det ser sgu godt ud, det du har lavet der. På den måde får de en tro på, at de sagtens kan og er noget værd,” forklarer værkføreren.

Knud har i mange år været håndboldtræner for ungdomshold. og han har desuden et tre måneders kursus i psykologi på Aalborg Universitet. Alligevel mener han ikke, at det kræver hverken uddannelse eller erfaring at være mentor for unge i joblæring. Det kræver derimod en oprigtig interesse og menneskelighed.

”Man behøver jo ikke være udlært pædagog for at være god til børn. Selv om jeg er en stor og kraftig mand med fuldskæg, så kan jeg godt blive ked af det, når en ung sidder og fortæller, at han har det ad helvede til. Selvfølgelig er det altid rart at have nogle faglige redskaber, men i bund og grund handler det om, hvordan man er som menneske,” siger Knud. Han mener, at mange unge mangler rollemodeller og nogen, der tror på dem.

”Jeg er hverken mor eller far for dem, men jeg sætter nogle rammer op for dem og pakker ikke tingene ind, så de ikke er i tvivl om, hvad jeg og vi som arbejdsplads forventer af dem. Hvis de kan agere indenfor de rammer, så skal jeg også nok give en masse af mig selv, og støtte dem så godt, som jeg overhovedet kan. De mangler simpelthen nogen, der tror på dem,” fortæller Knud. Det er dog ikke alle, han ville parre en ung i joblæring med.

”Vi tænker meget over, hvem vi sætter sammen med hvem. Smede kan være hårde ved hinanden, men de er jo ligeså forskellige som alle andre, og jeg har da et sjak herude, hvor jeg ikke ville placere en lærling eller en ung i joblæring, fordi de simpelthen ikke forstår, hvordan man taler til unge mennesker og tror, at de bare skal sætte dem til at feje eller lave kaffe. Det gør sgu ikke en smed ringere af den grund, men enten så kan man arbejde med unge mennesker, eller også kan man ikke,” griner Knud Knudsen.

Hos VL Staal har de været godt tilfreds med samarbejdet med headspace. Selv om værkførereren ikke har haft behov for det, er det rart at vide, at det er en mulighed at ringe til headspace, hvis der skulle opstå problemer undervejs.

”Jeg har kørt så mange lærlinge efterhånden, og jeg ved, at nogen desværre bliver tabt eller falder tilbage i et misbrug eller lignende. Der er jeg ikke gearet til at hjælpe dem. Jeg kan hjælpe dem her, og så kan de få en anden støtte i headspace. Vi har en aftale om, at jeg kan ringe, når jeg vil, og hvis jeg har den mindste mistanke om tilbagefald hos den unge, så ville jeg ikke tøve et sekund med at løfte røret,” siger Knud Knudsen. Heldigvis har der slet ikke været behov for akutopkald – tværtimod.

”Vi gik ind til det med skyhøje forventninger, og jeg må sige, at de er blevet indfriet. Det har været et enormt positivt forløb. De brænder virkelig for det i headspace, og det smitter altså af. headspace konsulenten kom herud og fortalte om projektet og besvarede de spørgsmål, vi havde. Vi har også fået tilsendt en del materiale, så jeg må sige, at samarbejdet har kørt fuldstændig på skinner. Faktisk er jeg lidt oppe og køre over det. Vi har fået meget frie tøjler, og vi har fået en kanon ung mand i joblæring, som virkelig kan sit kram. Det er jo en ren solstrålehistorie,” mener Knud Knudsen.

Den unge mand, som har været i joblæringsforløb hos VL Staal, begynder i voksenlære den 1. april 2015, og det er en helt anden ung, Knud Knudsen ser i dag.

”Han stråler jo som en sol. Jeg tror simpelthen, at det her har givet ham troen på, at livet er værd at leve, og at man kan komme ud af alt det lort, man har været i, blive gældfri og stifte familie.”

### Hvad kan mentorerne forvente

- At de tilbydes et opstartsmøde, som headspace arrangerer
- At de altid vil kunne få sparring hos headspace af en medarbejder, som kender den unge, der er i joblæring
- At headspace vil gøre en særskilt indsats for at lære mentorerne og deres arbejde at kende
- At der to gange om året arrangeres faglig sparring/ fyraftensmøder om emner, som har haft generel interesse blandt mentorerne

### Hvad forventer headspace

- At den enkelte mentor vil investere tid og interesse, hvis man har sagt ja og får praktisk mulighed herfor af virksomheden
- At den enkelte mentor tager kontakt til headspace, hvis der opstår situationer i joblæringen, som er vigtige at tage hånd om
- At den enkelte mentor har lyst til at gøre en forskel for unge mennesker. Der forudsættes ikke teoretiske kundskaber men primært god menneskekundskab, erfaring og indsigt i unges situation.

# ”Før i tiden sked jeg højt og flot på det hele”

*På trods af sine blot 25 somre har Christian Guldmann Winther været misbruger i 10 år. En tur på behandlingshjem, et besøg i ”Opgangen” og et joblæringsforløb er nu mod alle odds kulmineret i en voksenlæreplads som smed.*

Det er bestemt ikke den lige vej til arbejdsmarkedet, 25-årige Christian Guldmann Winther har taget. Men efter et halvt års ophold på et døgnbehandlingshjem i Thy og sin daglige gang i ”Opgangen” – et dagscenter for misbrugere var Christian ved at have styr på sig selv, men han havde svært ved at komme i gang for alvor. Hans misbrugskonsulent i Opgangen foreslog ham derfor at kontakte headspace Esbjerg.

”Det var ved at lakke mod enden for mig. Der skulle ske et eller andet. Jeg trivedes ikke med ikke at lave noget. Jeg havde brug for noget til at fylde mine dage og mit liv ud i det hele taget med,” fortæller Christian.

Efter to samtaler i headspace, hvor de snakkede om, hvad han kunne tænke sig at lave, tog han og headspaces konsulent ud til VL Staal og indgik en aftale om et joblæringsforløb for Christian.

”Efter niende klasse gik jeg på et frivilligt grundforløb på EUC, hvor jeg prøvede en masse forskelligt så som murer-, tømrer- og smedjearbejde. Det var helt klart smedefaget, som tændte mig,” siger Christian.

På VL Staal indgik han fra dag et som en del af teamet, og han stortrives i faget.

”Før i tiden sked jeg højt og flot på det hele, men nu har jeg et ansvar for at komme op om morgenen og møde til tiden. Der



**CHRISTIAN GULDMANN WINTHER**

har da været dage, hvor jeg hellere bare ville blive hjemme under dynen, men jeg har ikke haft en eneste sygedag,” fortæller Christian, som har knoklet som en hest for at få en læreplads hos VL Staal efter joblæringsforløbet.

”Mit mål var at få en læreplads, og det har jeg fået. Jeg har også fået penge på kontoen og noget meningsfuldt indhold i min hverdag – og jeg sover meget bedre om natten nu,” siger den kommende smed.

Christian begynder som voksenlærling den 1. april 2015.



# En lille dråbe i havet

NICK VEJLGAARD ØRSKOV, HR-CHEF I ESVAGT

*ESVAGT står for sikkerhed og support til søs. Derfor er det helt afgørende, at medarbejderne er 100 procent pålidelige. Alligevel accepterede de en ung mands mildest talt frygtelige CV og gav ham en ekstra chance.*

Det er et ungt menneske, som nærmest kryber ind på HR-chef Nick Ørskovs kontor. Trods svulmende overarme og en god højde, fylder den unge ikke meget i rummet.

"Han vandt rigtig meget hos mig allerede fra start. Hvis han var kommet kæphøj ind på kontoret, så tror jeg ikke, at vi havde givet ham en chance. Men der var ingen tvivl om, at han var flov over sin situation," siger Nick Ørskov. Han gjorde det, ved første møde, helt klart for den unge, hvad værdierne i ESVAGT er. No bullshit! Derfor indvilgede den unge også i at blive drug testet inden hver udmønstring.



"Vi lever af sikkerhed. Derfor kan vi ikke have nogen ansatte, som kompromitterer det. Og derfor er det afgørende for os, at vi kan stole 100 procent på vores medarbejdere," forklarer Nick Ørskov og fortsætter: "ESVAGT er ikke sat i verden til at være en socialanstalt. Man kan jo vælge at sige, at det er den unges egen skyld, og at han eller hun må sejle sin egen sø. Men rigtig mange af de her unge hænger fast i dyndet og kommer ikke videre. Det bliver dermed et samfundsproblem, som vi med vores virksomheds størrelse kan være med til at afhjælpe, så længe det ikke går ud over sikkerheden."

Som tiden går og drug testen hver gang er negativ, viser det sig, at den unge mand fungerer rigtig godt til søs. Han har flair for det og går til opgaverne med krum hals. En gnist er blevet tændt i ham. Han vil være sømand. Desværre kræver Søfartsskolen i Svendborg en ren straffeattest og en egenbetaling på 25.000 kroner. Ingen af delene kan den unge leve op til. ESVAGT har derfor kontaktet Søfartsskolen for at hjælpe til, trods pletterne på straffeattesten og desuden lånt den unge mand pengene.

"Det er så lidt, der skal til. Vores størrelse gør, at vi fylder meget i lokalsamfundet. Vi har derfor en forpligtelse til at give noget tilbage. Kan vi bare få én ung væk fra det forkerte miljø, så er vi kommet rigtig langt, og det vil vi gerne være med til," siger Nick Ørskov.

Til sommer påbegynder den unge mand sin uddannelse på Søfartsskolen, og et nyt liv i den rigtige retning.

# Tak til virksomhedsnetværket

Dette hæfte er blevet til på baggrund af interviews med otte af de 14 virksomheder i virksomhedsnetværket i Esbjerg. Samtalerne har været med alt lige fra værkføreren til den HR-ansvarlige.

Disse virksomheder er med til at give unge mennesker, som er kommet ud på et sidespor en ny chance og hjælpe dem tilbage på rette kurs til gavn for samfundet og den unge i særdeleshed.

Hvert menneske kan noget. Hvert menneske duer til noget – det handler bare om at finde ud af, hvad det er.

En kæmpe tak til virksomhedsnetværket i Esbjerg fordi I tager ansvar for de lokale unge – uden jer var det ikke muligt.

Bestyrelsesformand i Foreningen Det Sociale Netværk og stifter af headspace Danmark.

A handwritten signature in black ink that reads "Poul Nyrup R". The signature is fluid and cursive, with a large initial "P" and "R".

Poul Nyrup Rasmussen



Hvis du vil vide mere om  
virksomhedsnetværket og joblæring  
eller ønsker at være en del af det,  
kan du kontakte headspace Danmark  
på 3110 1330 eller [info@headspace.dk](mailto:info@headspace.dk)

Et initiativ under:



Det Sociale Netværk