



## Midtvejsrapport juni 2018



## Indhold

<b>Midtvejsrapport juni 2018</b> .....	1
Fire lokale ViVirk'R partnerskaber .....	4
<b>1.0 10 Pointer og opmærksomhedspunkter</b> .....	5
<b>2.0 Flere unge med udviklingshæmning tilknyttes arbejdsmarkedet</b> ...	7
2.1 Funktionsforstyrrelser står i vejen.....	9
<b>3.0 Udvikling af model og praksis med den unge i centrum</b> .....	10
Ligeværdts uddannelsessted danner partnerskab med jobcenter om udvikling af tværsektorielt samarbejde og best practice for vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb for unge med udviklingshæmning. ....	10
Det lokale partnerskab nedsætter en udviklingsgruppe bestående af leder og ungekoordinator fra uddannelsesstedet og teamleder og koordinerende sagsbehandlere i den kommunale ungeenhed/ressourceforløbsteam. ....	10
3.1 Konkret og praksisnær samskabelse .....	12
3.2. Fælles om partnerskabet.....	13
3.3 Fælles om retning, mål og succes.....	16
<b>4.0 Skabelon for udvikling af det lokale ViVirk'R partnerskab</b> .....	18
4.1. Den lokale udviklingsgruppe består af:.....	18
4.2. Mål for deltagere i ressourceforløb i ViVirk'R.....	18
4.3. Procesmål for ViVirk'R.....	19
4.4 Hvordan vil partnerskabet arbejde med disse mål? .....	19
<b>5.0 Vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb</b> .....	21
5.1 Ungepraksis med små og succesfulde skridt.....	22
5.2 Mening og motivation .....	22
Derfor vil der også være tale om en dynamisk proces, som hele tiden skal opdateres for at være meningsgivende. ....	23
5.3 Håb og drømme driver udviklingen .....	23
5.4 Kontakt og tryghed .....	24
5.5 Besøg, dialog og visitation .....	24
5.6 Små skridt, fælles refleksion og læring .....	24
<b>6.0. Faglige beskrivelser, muligheder og sammenhængende forløb</b> ...	26

<b>7.0 ViVirk´R – progression og dokumentation</b> .....	28
7.1. Tæt kontakt og tillidsfuld relation.....	28
7.2. Helhedsorienterede og parallelle aktiviteter .....	29
7.3 Tværfaglig sparring og koordinering.....	29
7.4. Netværksmøde og videndeling .....	29
7.5 Dokumentation og effekt.....	30
<b>8.0 Virksomhedsrettede ressourceforløb for unge med udviklingshæmning</b> .....	31
8.1 Arbejdspladskultur og arbejdsopgaver .....	31
8.2 Krav og realistiske forventninger .....	31
8.3 Personligt kendskab og matchning.....	31
8.4 Tilrettelæggelse af jobfunktioner og vejledning i virksomheden.....	31
8.5 Lokale virksomhedsnetværk og personlige relationer .....	32
8.6 Samarbejde og forventningsafstemning .....	32
8.7 Jobskabelse og aftale om job.....	32
<b>9.0 Parterne fortæller om deres perspektiver på ViVirk´R</b> .....	34

Projekt ViVirK'R udvikler best practice model for tværsektorielt samarbejde omkring vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb, der kan bringe unge med udviklingshæmning tættere på og i sidste ende ind på arbejdsmarkedet. En model som kommunerne kan se mulighederne i og derfor adopterer og implementerer.

Modellens centrale elementer er følgende:

- Skabelon for tværsektorielt partnerskab mellem uddannelsessted og jobcenter
- Funktionsbeskrivelse for ungekoordinator
- Manual for virksomhedsrettede ressourceforløb målrettet unge med udviklingshæmning
- Model for virksomhedssamarbejde i ressourceforløb for unge med udviklingshæmning
- Redskab til progressionsmåling i virksomhedsrettet ressourceforløb og jobskabelse

Målgruppens/projektdeltagernes udbytte af ressourceforløbet:

- At (de oplever, at) der bliver taget hensyn til deres personlige situation i planlægning og tilrettelæggelse af ressourceforløbet
- At (de oplever, at) de er kommet tættere på arbejdsmarkedet i løbet af ressourceforløbet
- At de oplever, at de er kommet videre i livet i løbet af ressourceforløbet

Fire lokale partnerskaber visiterer hver 10 unge til projektets ressourceforløb, og 8-9 af disse forventes at komme tættere på eller ind på arbejdsmarkedet i løbet af projektperioden på tre år.

Projektet opstiller ikke på forhånd mål for, hvor tæt på arbejdsmarkedet deltagerne skal nå i løbet af projektperioden, fordi projektet har fokus på af afprøve og finde frem til de mest effektive samarbejdsmodeller i forhold til at hjælpe borgeren så godt og langt som muligt.

### Fire lokale ViVirK'R partnerskaber

De lokale ViVirK'R partnerskaber består af det kommunale team af koordinerende sagsbehandlere og uddannelsesstedet under Landsforeningen Ligeværd([www.ligevaerd.dk](http://www.ligevaerd.dk)):

*Erhvervsskolen Vestjylland, Borris og Ringkøbing/Skjern Kommune*

*PGU Hornslet og Aarhus Kommune*

*Randers bo- og erhvervsskole og Randers Kommune*

*PMU Sindal og Frederikshavns Kommune*

Partnerskabet nedsætter sammen en udviklingsgruppe, som fastsætter målene for de vidensbaserede ressourceforløb og tilrettelægger aktiviteterne og samarbejdet i partnerskabet.

Partnerskabets virksomhedsrettede aktiviteter foregår enten på uddannelsesstedernes interne socialøkonomiske arbejdspladser eller som praktikker i tæt samspil med virksomhedsmentorer.

## **1.0 10 Pointer og opmærksomhedspunkter**

1. Målgruppen for ViVirK'R er unge med funktionsnedsættelser – primært kognitive og psykiske og ofte i kombination af disse to. De unges funktionsniveau er ved opstart præget af yderligere funktionsforstyrrelser, som skal afdækkes, udredes og aflæres for at få et retvisende billede af den unges forudsætninger for tilknytning til arbejdsmarkedet. Disse funktionsforstyrrelser er ofte erhvervede gennem nederlagserfaringer oplevet gennem den unges opvækst, skolegang og manglende tilknytning til brugbare fællesskaber og læringsmiljøer.
2. Unge som visiteres til ViVirK'R vurderes at have mulighed for en tilknytning til arbejdsmarkedet – på lang sigt. Men arbejdet med ovenstående funktionsforstyrrelser og udvikling af arbejdsidentitet, konkrete forudsætninger for job og gradvis tilknytning til arbejdsmarkedet kræver tid, kræver opbygning af tillid og relationer, kræver inklusion i kollegiale fællesskaber, kræver oplæring i arbejdspladskultur og – normer, kræver udvikling af konkrete og ansættelsesrettede kompetencer.
3. Arbejdet med ovenstående udvikling kræver en helhedsorienteret, praksisnær og håndholdt indsats, sammenhængende og vedholdende tilgang og praksis med fokus på den enkelte unges særlige forudsætninger for tilknytning til arbejdsmarkedet. En sådan praksis bidrager til grundig udredning af den unges funktionsniveau og funktionsforstyrrelser, den unges mestring af arbejdsmarkedskompetencer og af livsmestring, samt afdækning og beskrivelse af den unges støttebehov i tilknytning til job og til hverdagsliv.
4. Uddannelsesstedernes socialøkonomiske arbejdspladser eller tætte samarbejde med mentorer i ordinære virksomheder skaber autentiske øvebaner, læringsmiljøer, arbejdspladskultur og arbejdsfællesskaber, konkrete og tydelige arbejdsopgaver, som matcher mål og delmål i den unges forløb.
5. Faglærer på uddannelsesstedet eller praktikkoordinator på uddannelsessteder opbygger en tæt kontakt og relation til den unge, står for en praksisnær vejledning knyttet til den unges arbejdsopgaver og det arbejdsfællesskab den unge indgår i og varetager en helhedsorienteret praksis som omfatter den unges personlige, sociale og arbejdsmæssige funktionsniveau, udvikling og afdækning af støttebehov.
6. Uddannelsesstederne har stor faglig viden og erfaring fra mange års arbejde med målgruppen. Og giver mulighed for at kombinere arbejdsprøvning og brancheafklaring af den unge med en faglig udredning og dokumentation af den unges funktionsnedsættelse i autentiske rammer, faglig tilrettelæggelse af udvikling og mestring af arbejdsmarkedskompetencer og livsmestring samt faglig beskrivelse af den unges støttebehov i forhold til arbejdsliv og hverdagsliv.
7. Ovenstående helhedsorienterede ungepraksis kræver tæt samspil og dialog med den unge, faglærer og ungekoordinator på uddannelsesstedet, den koordinerende sagsbehandler (med kompetencer til at iværksætte tilbud på tværs af beskæftigelseslov, sociallov, uddannelseslov, sundhedslov m.m.), den unges netværk og den konkrete virksomhed i den unges forløb. Fælles fodslaw, tilgængelighed og handlingsparathed, tæt og opsøgende kontakt til den unge og til virksomheden, små og succesfulde skridt, have næste skridt parat, når den unge er klar.
8. Det tætte samspil kræver tid til dialog og samarbejde i både de konkrete ungeforløb og i en mere overordnet og strategisk dialog om samarbejde og udvikling af fælles og konkret unge-

praksis. En ungepraksis, som stiller krav om kontinuitet i den personlige og gennemgående relation mellem vejleder og koordinerende sagsbehandler i ungeforløb, som ofte strækker sig over flere år. Projektet viser, at en sådan helhedsorienteret beskæftigelsesrettet praksis derfor kræver fokus på både de personlige og faglige kompetencer og på de organisatoriske og ledelsesmæssige rammer.

9. Uddannelsesstederne har gennem deres mangeårige praksis etableret et bredt samarbejde med et stor netværk af lokale virksomheder. Det gensidige kendskab og samarbejdet mellem virksomhederne og uddannelsesstederne betyder bedre forudsætninger for at matche den unge med den rigtige virksomhed, når den unge skal i praktik eller er på vej til at opnå ansættelse.

10. Projektet vil nuværende tidspunkt i projektet sætte mere fokus på samarbejdet med virksomhederne, på virksomhedernes forventninger og på mulighederne i virksomhedernes indsats i forhold til de unge. Og projektet måler på indikatorer, som viser om den unge nærmer sig arbejdsmarkedet eller opnår ansættelse under igangværende projektperiode.

## 2.0 Flere unge med udviklingshæmning tilknyttes arbejdsmarkedet

Det fælles og overordnede formål med det lokale ViVirK'R partnerskab er, at flere unge med udviklingshæmning skal tilknyttes arbejdsmarkedet.

Partnerskabet fokuserer på unge med udviklingshæmning, der har funktionsnedsættelser i en grad, som gør, at den unge har brug for hjælp og støtte fra omgivelserne i hverdagen.



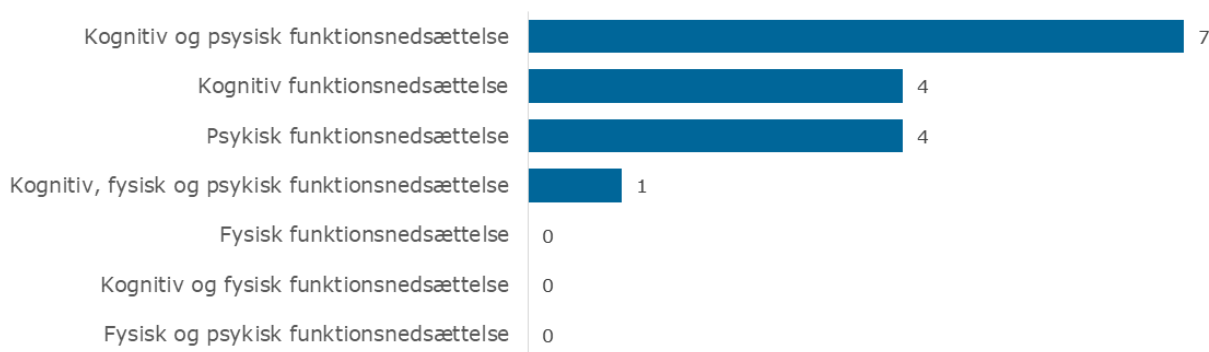
Funktionsnedsættelsen omfatter:

Kognitiv funktionsnedsættelse (betydelige vanskeligheder med hukommelse, koncentration, forståelse og indlæring)

Fysisk funktionsnedsættelse (betydelig og varig nedsat fysisk funktionsevne)

Psykisk funktionsnedsættelse (betydelig og varig nedsat psykisk funktionsevne)

Figuren nedenfor viser en opgørelse af samtidighed af funktionsnedsættelser blandt de 16 unge, der blev optaget i ViVirK'R-ressourceforløb i 2017:



Den koordinerende sagsbehandler fortæller:

*"Men historikken er, at det er nogle unge, som har mange tilbud bag sig. Nogle som har udfordringer på mange forskellige måder, og hvor der er brug for en mere professionel tilgang. Og fordi de her på uddannelsesstedet har en viden om målgruppen. Det er borgere, som har været igennem behandlingsforløb og forskellig udredning. Som er præget af negative erfaringer, negativ tro på sig selv, negative forventninger til hvad udbyttet af det her kan være."*

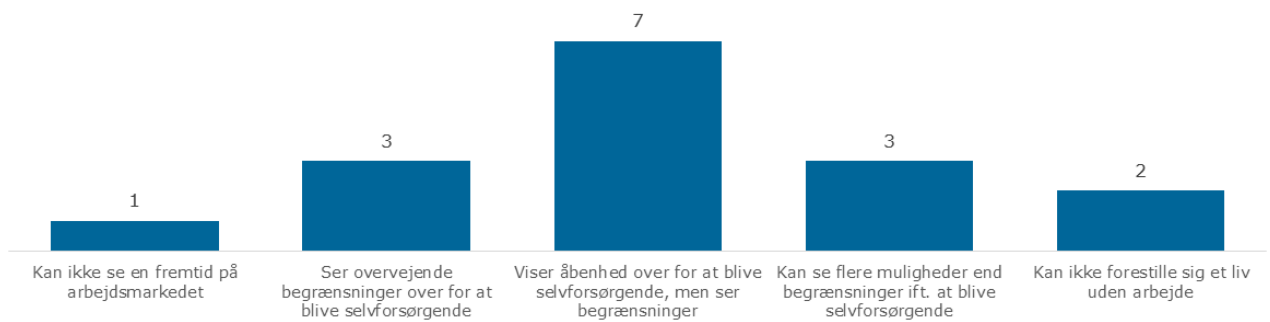
Målet for de unge, som deltager i ViVirK'R ressourceforløb, er tilknytning til arbejdsmarkedet. Enten i ordinært job, i fleksjob, job med løntilskud for førtidspensionister eller i beskyttet beskæftigelse. I løbet af 2017 blev 16 unge optaget i ViVirK'R ressourceforløb.

De følgende figurer viser status ift. afstand til arbejdsmarkedet for disse 16 unge på det tidspunkt, hvor de starter i ViVirK'R-ressourceforløb

### Motivation / ønske og tro på en fremtid på arbejdsmarkedet



### Arbejdsidentitet



### Afklaring af ønsker om arbejde / uddannelse



### Viden om arbejdsmarked og beskæftigelsesmuligheder





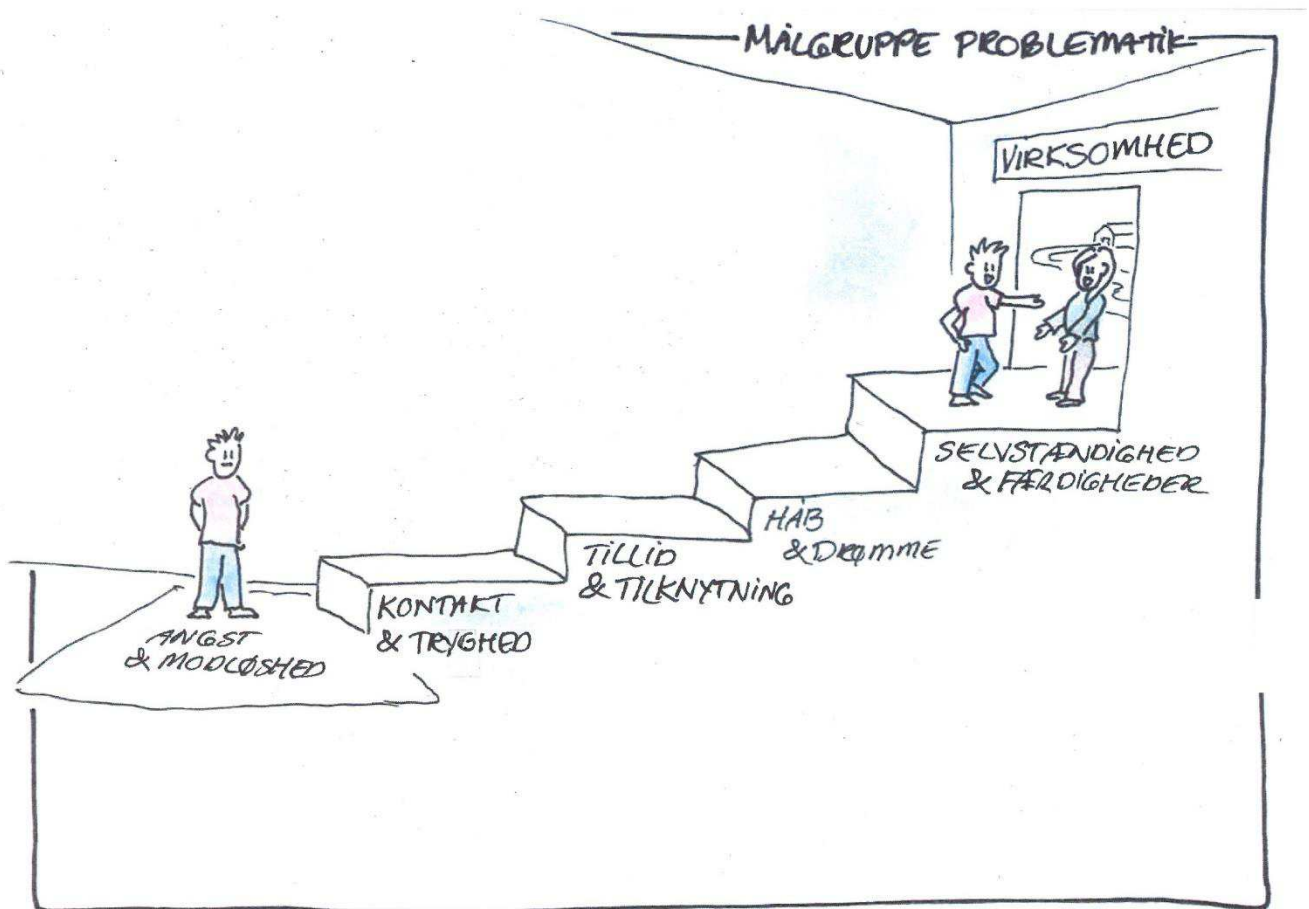
## 2.1 Funktionsforstyrrelser står i vejen

Opgørelsen over de unge, som er startet i ViVirk'R i 2017, viser at knap halvdelen af de unge har en kombination af kognitive og psykiske belastninger. Praksis viser også, at den unges funktionsnedsættelse ofte er forstærket af en række funktionsforstyrrelser (belastninger, som forstærker den unges funktionsnedsættelse), som den unge har erhvervet gennem opvækst, skolegang, tidligere forsøg på at opnå tilknytning til uddannelse eller job eller gennem forsøg på at mestre hverdagslivet.

Disse funktionsforstyrrelser viser sig som:

- Angst, depression, social fobi
- Modløshed og resignation
- Modstand, ingen forestillinger eller drømme og andre forsvarsmønstre
- Manglende tillid og tro på sig selv og andre
- Isolation og ensomhed

Det forudsætter derfor en trinvis, målrettet og sammenhængende indsats at komme ind til kernen af den unges reelle funktionsniveau og finde et realistisk arbejdsmarkedsperspektiv for den unge.



### 3.0 Udvikling af model og praksis med den unge i centrum

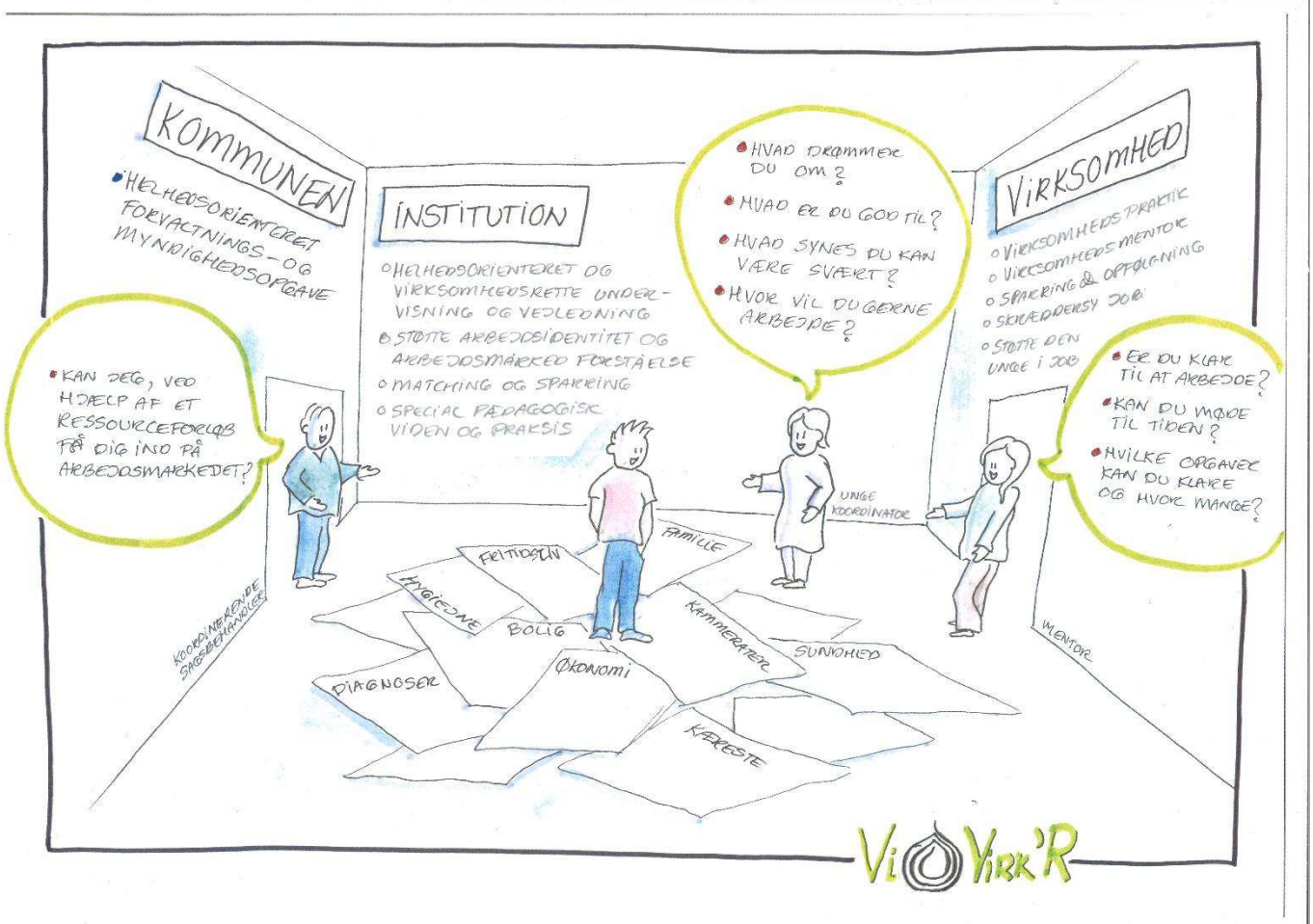
Ligeværdts uddannelsessted danner partnerskab med jobcenter om udvikling af tværsektorielt samarbejde og best practice for vidensbaserede og virksomhedsrettede resourceforløb for unge med udviklingshæmning.

Det lokale partnerskab nedsætter en udviklingsgruppe bestående af leder og ungekoordinator fra uddannelsesstedet og teamleder og koordinerende sagsbehandlere i den kommunale unge-enhed/resourceforløbsteam.

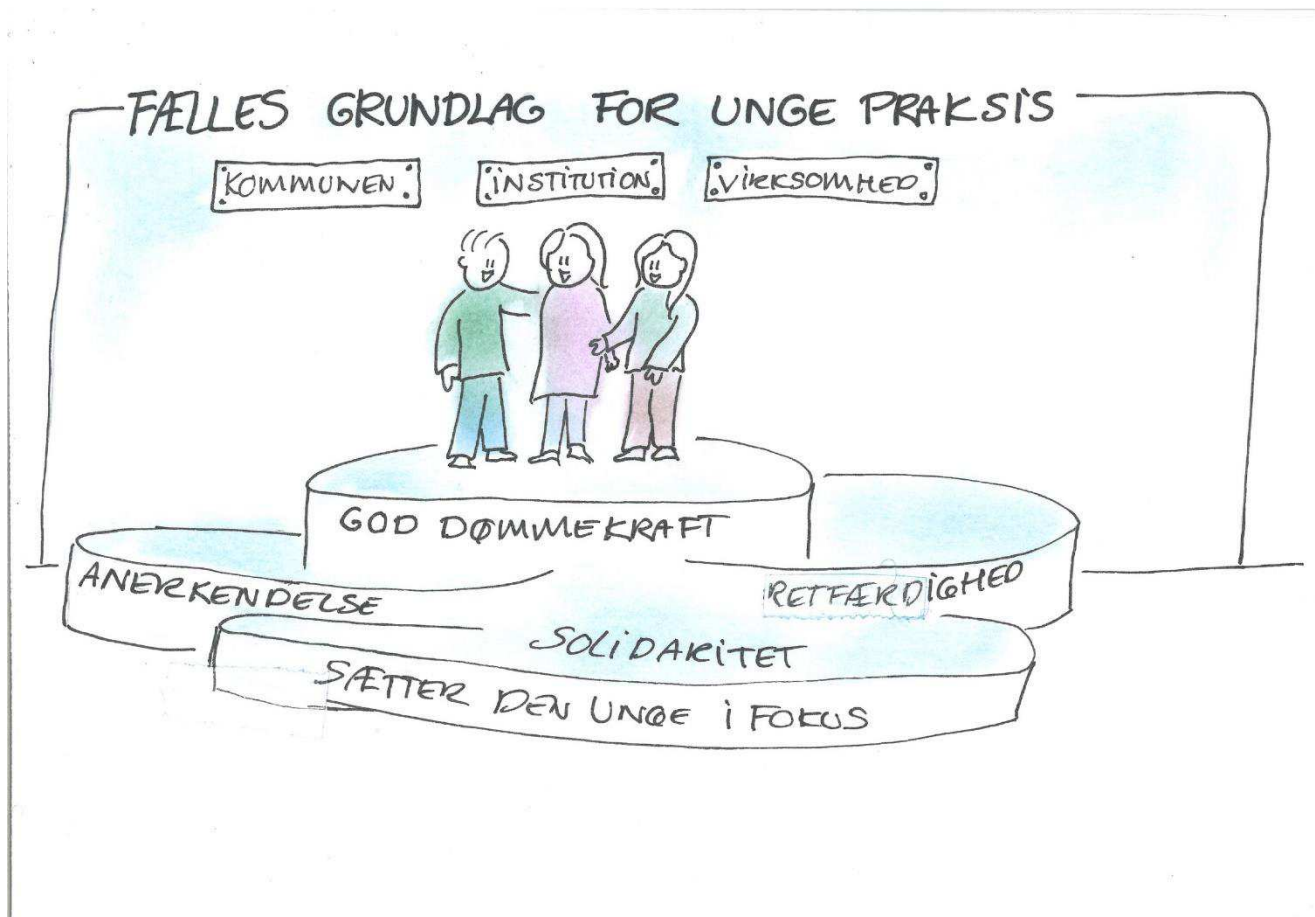
Det lokale partnerskab skaber virksomhedsrettede resourceforløb via interne forløb i uddannelsesstedets socialøkonomiske arbejdspladser med arbejdspladsstruktur og -kultur. Og i samarbejde med eksterne virksomhedsmentorer i et vidt forgrenet netværk af lokale virksomheder med tæt relation til og samarbejde med jobkonsulent/praktikvejleder på uddannelsesstedet.

Andre aktører og samarbejdspartnere i tilknytning til de indsatser, som foregår parallelt med den unges beskæftigelsesrettede aktiviteter, inddrages og koordineres primært via ungekoordinator på uddannelsesstedet.

Herunder skitseres rummet for samarbejdet i det lokale ViVirk'R partnerskab:



Partnerskabet indgår en aftale om et gensidigt og forpligtende samarbejde. Parterne er enige om, at de gennem samarbejde om fælles løsninger i arbejdet med konkrete ressourceløb for unge med udviklingshæmning udvikler og skaber fælles praksis, som fremmer den unges tilknytning til arbejdsmarkedet. Den centrale kerne i udvikling af fælles model og praksis for vidensbaserede ressourceløb for unge med udviklingshæmning er en fælles forståelse af sammenhængen mellem anerkendelse og retfærdighed og udvikling af god dømmekraft gennem videndeling, dialog og fælles faglig refleksion og praksis.



Kilde: Solidaritet, anerkendelse, retfærdighed og god dømmekraft, Søren Juul 2011

Søren Juul skriver i sin bog, at solidaritet er grundbegrebet om betingelser for det gode og retfærdige liv i fællesskabet. Solidaritet drejer sig om anerkendelse af den enkelte og en retfærdig fordeling af anerkendelsesmuligheder i samfundet. Søren Juul udleder på den baggrund følgende bestemmelser:

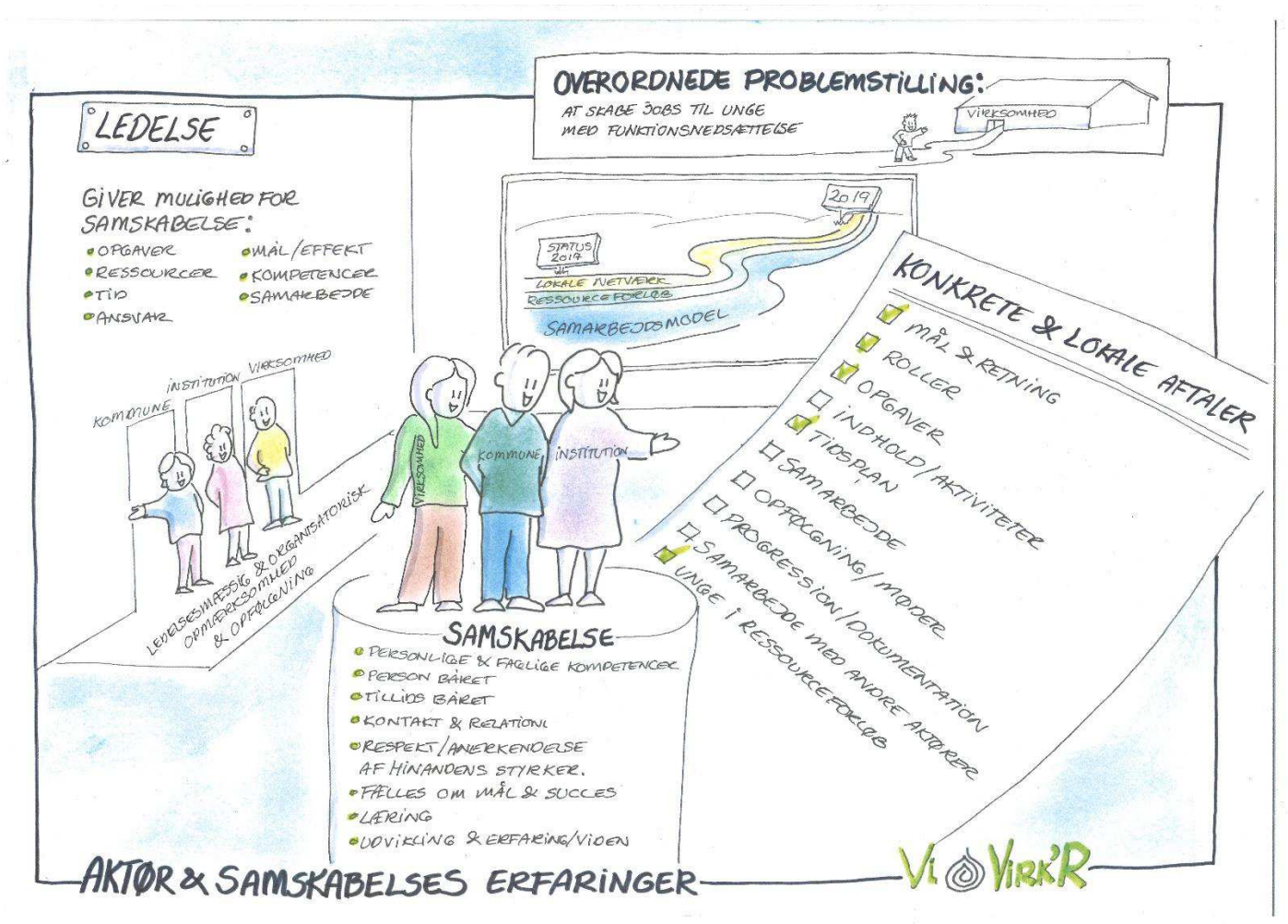
- En solidarisk handling bygger på anerkendelse af den til enhver tid værende anden som en ligeberettiget og ligeværdig interaktionspartner
- Et retfærdigt samfund bygger på en retfærdig fordeling af de samfundsmæssige anerkendelsesbetingelser
- En retfærdig anerkendelsesorden er grundbetingelse for integration og samfundsmæssig sammenhængskraft

ViVirk'R 1.0 tager udgangspunkt i dette solidaritetsbegreb, som et overordnet begreb for anerkendelse og retfærdighed og som normativ standard for udvikling af en fælles ramme og fælles dømmekraft i udpraksis for unge med udviklingshæmning.

### 3.1 Konkret og praksisnær samskabelse

Udvikling af den lokale model og praksis for vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb for unge med udviklingshæmning sker gennem et konkret og praksisnært samarbejde om tilrettelæggelse af ressourceforløb for unge med udviklingshæmning. Partnerskabet ned sætter en udviklingsgruppe bestående af ungekoordinator og leder fra uddannelsesstedet og koordinerende sagsbehandler og leder af ressourceforløbsteam/ungeenhed i jobcenteret.

Nedenstående figur viser de centrale elementer i arbejdet med modellen og uddybes i de følgende afsnit:



### 3.2. Fælles om partnerskabet

I de følgende afsnit uddybes de centrale elementer i udvikling af fælles praksis med den unge i centrum:

#### **Nærværende ledelse**

Ledelsen i kommunen og på uddannelsesstedet fastsætter aftaler og rammer for arbejdet med udvikling af model for vidensbaserede og virksomhedsrettede. Ledelsen deltager i kickoff workshop, hvor uddannelsesstedet og ressourceforløbsteamet aftaler og planlægger deres fælles arbejde med udvikling og afprøvning af pilotforløb for konkrete deltagere i ressourceforløb.

Ledelsen følger arbejdet med de konkrete forløb gennem dialog og deltagelse i partnerskabets udviklings- og opfølgingsmøder.

Nærværende ledelse er nødvendig for at understøtter partnerskabets person- og tillidsbårne elementer. Udvikling af fælles videns- og dialogbaserede ressourceforløb for unge med udviklingshæmning, sker gennem løbende dialog og samarbejde om de konkrete ressourceforløb.

#### **Organisation og samarbejde**

Partnerskabet aftaler struktur, roller og opgaver, forløbsplaner, opfølgings- og samarbejds-møder, løbende dialog, mål og succeskriterier, dokumentationskrav m.m.

Organisation og samarbejde, som fremmer arbejdet med udvikling af vidensbaserede ressourceforløb, forudsætter løbende involvering, dialog og tæt kontakt mellem ungekoordinator på uddannelsesstedet og koordinerende sagsbehandler og tæt opfølgning på den enkelte unge.

Ressourceforløb for unge med udviklingshæmning forudsætter helhedsorienterede og parallelle aktiviteter, hvor flere aktører er involveret i det enkelte forløb. For at sikre at alle trækker i samme retning sammen med den unge, afholdes netværksmøde med deltagelse af alle involverede aktører i forløbet.

Netværksmødet afholdes oftest på uddannelsesstedet og i tæt tilknytning til den unges praktiske hverdags- og arbejdssituation. Ungekoordinator og koordinerende sagsbehandler aftaler fra gang til gang, hvem der er vært og mødeleder

#### **Kultur og fælles tilgange**

Partnerskabets arbejde med udvikling af fælles model og fælles praksis for vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb omfatter også udvikling af fælles værdier og tilgange i arbejdet for den unges tilknytning til arbejdsmarkedet. En fælles forståelse af en helhedsorienteret praksis, som understøtter den unges hverdagsliv, fritidsliv og arbejdsliv.

Udvikling af fælles værdier og tilgange er stærkt knyttet til en person- og tillidsbåren unge-, samarbejds- og ledelsespraksis. De fælles værdier og tilgange udvikles og vedligeholdes gennem daglig dialog med den unge, gennem den professionelle dialog mellem medarbejdere og ledelse, gennem dialogen med samarbejdspartnere og virksomheder. Og når nye medarbejdere eller samarbejdspartnere træder ind i partnerskabets praksis.



Den koordinerende sagsbehandler fremhæver det fælles commitment:

*”Og den fælles tilgang, de fælles værdier er noget af det, vi efterspørger rigtig meget. Og den fleksibilitet, som vi aftalte, da vi startede på ViVirK'R – den har vi manglet rigtig meget i vores arbejde som koordinerende sagsbehandlere. Hidtil har det handlet om, at vi kunne benytte nogle helt bestemte tilbud og andet har ikke kunnet lade sig gøre. Her er en helt anden fleksibilitet og imødekommethed, så vi kan få tingene til at lykkes på den ene eller den anden måde. Og den respekt der skal være for hinandens roller og opgaver. Vi kører*

*efter BUM-modellen (bestiller-udfører-modtager) og vi oplever ofte, at det bliver dem, der udfører, der kommer til at definere, hvad der er brug for. Og den bør jo rettelig ligge hos os, fordi det er os, der bestiller det, vi har brug for. Den løsning får vi i langt højere grad her, fordi vi udvikler løsningerne i fællesskab”.*

### **Medarbejdere – kompetencer og resurser**

Udvikling af vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb for unge med udviklingshæmning bringer et bredt spænd af personlige og faglige kompetencer sammen med høj detaljeringsgrad i spil. Opgaverne omfatter en bred vifte af sociale, sundhedsmæssige, pædagogiske og psykologiske aspekter, så der kan være brug for en omsorgsperson, samtalepartner, mægler, tolk, formidler, entreprenør, kommunikator, kontaktskaber, netværker, katalysator, koordinator, administrator m.m. Opgaverne omfatter en bred vifte af sociale, beskæftigelsesrettede, sundhedsmæssige, pædagogiske og psykologiske aspekter.

Individuelle, skræddersyede, håndholdte og virksomhedsrettede ressourceforløb for unge med funktionsnedsættelse omfatter en lang række parallelle aktiviteter og myriader af små brikker, som tilsammen skaber grundlaget for en bæredygtig tilknytning til arbejdsmarkedet. Afgørende for dette resultat er, at de mange brikker bindes sammen gennem praksisnær dialog mellem den unge, ungekoordinator på uddannelsesstedet samt koordinerende sagsbehandler.

I det lokale ViVirK'R benytter vi følgende titler og funktioner:

- **Koordinerende sagsbehandler** med forvaltnings- og myndighedsansvar og med base på Jobcenter XX
- **Ungekoordinator** tilknyttet xx uddannelsessted koordinerer og håndholder de konkrete foranstaltninger og tilbud, som indgår i den unges ressourceforløb og med base på uddannelsesstedet
- **Mentor** på uddannelsesstedets socialøkonomiske arbejdspladser og i ordinære virksomheder (fælles titel for faglærer/underviser/vejleder på uddannelsesstedet)
- **Jobkonsulent/virksomhedskonsulent på uddannelsesstedet** (fælles titel for jobkonsulent/praktikvejleder på uddannelsesstedet)

Ungekoordinatoren på uddannelsesstedet følger den unge tæt gennem de daglige og praksisnære aktiviteter, som indgår i den unges forløb.

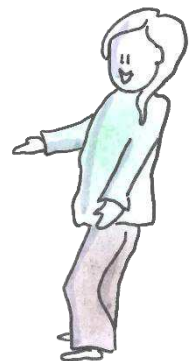
### **Funktion som ungekoordinator:**

- Ungekoordinator på uddannelsesstedet har socialfaglig/pædagogisk uddannelse.
- Det er ungekoordinatoren, der har den primære kontakt til gruppen af koordinerende sagsbehandlere i jobcenteret. Og ungekoordinator inviterer nyansatte sagsbehandlere på rundvisning og præsentation af uddannelsesstedets tilbud. Den personlige relation og gensidig tillid er forudsætning for gode forløb for de unge.
- Ungekoordinator er den første "indgang" til uddannelsesstedet.
- Ungekoordinator har kompetencer ift. at lave aftaler med jobcenteret omkring de enkelte forløb.
- Opgaverne er at koordinere med jobcentrene, at vise rundt, at sørge for opstart, plan og mål for den unge.
- Ungekoordinator er tovholder på den løbende opfølgning og sørger for den daglige dokumentation.
- Ungekoordinator har løbende samtaler med den unge. Det kan være udfordringer, som har mere privat karakter, men som i perioder kan fylde så meget, at det betyder en begrænsning ift. deltagelse i forløb på den socialøkonomiske arbejdsplads eller i praktik i den ordinære virksomhed.
- Ungekoordinator er sparringspartner ift. mentor/jobkonsulent for den enkelte unge.
- Aftaler om virksomhedspraktik etableres og følges af den enkelte faglærer, som er tæt på den unges arbejdsfunktioner.
- Den mentor, der er nærmest den unge, er endvidere med til opfølgingsmøder/netværksmøder.
- Ungekoordinator er ofte mødeleder. Når situationen kræver det, varetager den koordinerende sagsbehandler rollen som mødeleder – det aftales individuelt.
- Ledelsen af uddannelsesstedet fastsætter priserne for de ydelser, som indgår i det konkrete ressourceforløb. Nogle uddannelsessteder opererer med flere pakkestørrelser, forskelligt indhold og differentierede priser. Jobcentret betaler efter aftale om det enkelte forløb.



### **Funktion som koordinerende sagsbehandler:**

- "Samler op" på den indsatsplan, der er udarbejdet i rehabiliteringsteamet. Der kan være elementer i denne plan, som ikke har noget med forløbet på uddannelsesstedet at gøre – fx en indsats omkring psykolog, bostøtte m.m.
- Alle relevante aktører i forhold til den enkelte borger kender dog planen.
- Følger op på målene for tilknytning til uddannelsesstedet
- Besøger uddannelsesstedet sammen med den unge forud for opstart i ressourceforløbet
- Aftaler opstartsforløb sammen med den unge og ungekoordinator på Uddannelsesstedet
- Målene for opstartsforløbet handler typisk om at falde til og få et stabilt fremmøde.
- Der holdes også et opstartsmøde, hvor målene for starten formuleres både mundtligt og skriftligt.
- Efter opstartsforløbet afholdes et evalueringsmøde, hvor det drøftes, hvad planen/målene kan være, og hvordan opstarten har været. Der tages referat fra mødet



- Der følges løbende op på alle mål i uddannelsesstedets journalsystem og ved fremadrettede opfølgingsmøder, som planlægges efter behov. Derudover laves der skriftlig status efter behov.
- Ligeledes benyttes evalueringsskemaer til måling af progression i den unges forløb

#### **Funktion som jobkonsulenten på uddannelsesstedet:**

- Følger den unge gennem hele ressourceforløbet på uddannelsesstedet og forbereder den unges vej ud på arbejdsmarkedet
- Søger relevante praktikaftaler på baggrund af kendskab til og dialog med den unge
- laver individuelle planer/mål for opstart i en virksomhed, når den enkelte unge er klar til praktik, Formulerer mål i fællesskab med den unge, virksomhedsmentor
- Drøfter og aftaler støtte ved opstart i virksomheden og opfølgning
- Beskriver sammen med virksomheden den unges arbejds effektivitet
- Samarbejder med virksomheden om evt. job til den unge
- Sikrer fortsat kontakt mellem den unge og virksomhedsmentor/evt. personlig assistance i job, hvis der bliver aftaler om job
- Forbereder aftale om job og koordinerer med den kommunale myndighed om bevilling af fleksjob/job med løntilskud/beskyttet beskæftigelse og evt. støtte i tilknytning til jobbet

#### **Funktion som virksomhedsmentor:**

- Skaber kontakt og opbygger tillid til den unge
- Sørger for tydelig og konkret dialog med den unge om opgaver på arbejdspladsen
- Vejleder den unge vedr. arbejdspladsnormer, rutiner og struktur, samarbejde
- Tilrettelægger arbejdstid sammen med den unge
- Tilrettelægger øvebaner for udvikling af personlige, sociale og faglige forudsætninger for job
- Inddrager den unge i ansvars- og beslutningsprocesser vedr. konkrete opgaver
- Sørger for løbende dialog og fælles refleksion om den unges læring og succeser
- Deltager i dialog og samarbejde med ungekoordinator og jobkonsulent om eksterne praktikker og evt. jobmuligheder

### **3.3 Fælles om retning, mål og succes**

Illustrationen på side 9 for partnerskabets arbejde med udvikling af fælles praksis og model for vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb for unge med udviklingshæmning nødvendiggør følgende fire punkter:

#### **Fælles fokus**

Partnerskabet fokuserer på de fælles mål, udfordrer sammen problemstillinger vedr. ressourceforløb for unge med udviklingshæmning, indtænker de ønskede effekter og opstiller succeskriterier ved opstart af partnerskabet.



## Fælles oplevelser og erfaringer

Partnerskabet ser i fællesskab på den unges virkelighed (jf. illustration vedr. anerkendelse/retfærdighed/dømmekraft på side 8). Arbejdet med konkrete ressourceforløb afdækker den unges funktionsforstyrrelser, strukturelle barrierer og giver helhedsorienterede perspektiver på den unges hverdagsliv, fritidsliv og arbejdsliv. Partnerskabet dokumenterer og anvender en systematisk opsamling af erfaringer og effekter fra disse forløb.

## Praksis skabes i fællesskab

Sammen skaber partnerskabet ny fælles praksis og model for vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb for unge med udviklingshæmning. Partnerskaber praktiserer en fleksibel og skræddersyet praksis, hvor den unges barrierer og belastninger håndteres i en åben og udviklende dialog om fælles løsninger.

## Insister på fælles praksis

Parterne er enige om, at viden og løsninger gennem fælles dialog og praksis bliver til virkelighed og skaber bedre effekter og resultater. Partnerskabet deler resultater, fælles erfaringer og succeser af fælles praksis. Fælles praksis synliggør værdier for den unge, for den unges private netværk, for uddannelsesstedet og for de kommunale indsatser for unge med udviklingshæmning. Fælles praksis betyder også, at resultaterne i virksomhederne formidles internt i partnerskabet og eksternt til partnerskabets samarbejdspartnere og interessenter. Giver indsatsen legitimitet og bidrager til vedligeholdelse og fortløbende udvikling af partnerskabets fælles praksis i indsatsen for unge med udviklingshæmning.

En ungekoordinator fortæller:

*"De væsentligste barrierer for koordinerede og sammenhængende ressourceforløb for disse borgere skal findes i samarbejdet med de øvrige forvaltningsområder eks. handicap og psykiatri. Hvis der er en bostøtte, som dybest set ikke synes, de skal bakke op om, at den unge er i gang med et ressourceforløb her, så bliver den unge nogle gange fanget i et spændingsfelt, som ikke er helt rimeligt. Og det kan også godt blive svært at få andre forvaltninger til at bruge de ressourcer, der skal til for at få tingene til at lykkes.*

*Årsagen skal findes i forskellige forvaltningskulturer og forskellige faglige domæner. Vi har lige nu en pige, som har en støtte-kontaktperson, som har sagt til hende, at hun synes, stedet her er for svært for hende. Men den tager den koordinerende sagsbehandler på sig som et internt anliggende mellem de kommunale forvaltninger."*



## 4.0 Skabelon for udvikling af det lokale ViVirK'R partnerskab

Udvikling af en fælles ungepraksis tilrettelægges som en fælles udviklingsplan med aftaler om arbejdet og samarbejdet i det lokale partnerskab. Planen for udvikling af det lokale ViVirK'R udarbejdes på baggrund af fælles kickoff workshop i det lokale partnerskab. Udviklingen af det lokale ViVirK'R følger

### Tre udviklingsspor:

- Udvikling af lokalt partnerskab mellem xx kommune og xx uddannelsessted med tilknyttet ungekoordinator
- Udvikling af individuelle og helhedsorienterede ressourceforløb for unge med udviklingshæmning
- Udvikling af virksomhedsrettede tilbud, virksomhedssamarbejde og andre netværksaktiviteter

Arbejdet med de lokale udviklingsaktiviteter varetages af den lokale udviklingsgruppe og med inddragelse af samarbejdspartnere og ledelser fra øvrige forvaltninger, som følger af arbejdet med ressourceforløb i xx kommune.

Det lokale udviklingsarbejde understøttes af halvårlige statusmøder med opsamling af partnerskabets erfaringer og resultater i det lokale ViVirK'R.

### 4.1. Den lokale udviklingsgruppe består af:

Fra xx uddannelsessted:

NN

NN

Og ungekoordinator: NN

Og fra XX Kommune:

NN

NN

### 4.2. Mål for deltagere i ressourceforløb i ViVirK'R

Udviklingsgruppen fastsætter mål for ressourceforløb for unge med udviklingshæmning.

Eks:

80 % af deltagerne opnår job på ordinære vilkår eller fleksjob

20 % af deltagerne opnår job med løntilskud for førtidspensionister eller beskyttet beskæftigelse

Målet er altså, at alle deltagere er tilknyttet arbejdsmarkedet efter ressourceforløbet.

Udviklingsgruppen er enige om et tydeligt arbejdsmarkedsfokus, hvor alle arbejder for udvikling af den unges arbejdsmarkedsidentitet og målrettet for en tilknytning til og deltagelse på arbejdsmarkedet.

For at nå disse mål opstiller udviklingsgruppen en række fælles procesmål for arbejdet i det lokale partnerskab:

#### 4.3. Procesmål for ViVirK'R

- Fokus på den unges motivation, fremmøde og arbejdsmarkedsidentitet
- Individuelle og helhedsorienterede planer
- Minimum af skift i den unges relationer – få faste relationer
- Sammenhæng mellem menings- og succesfulde aktiviteter på uddannelsesstedets socialøkonomiske arbejdspladser eller i ordinær virksomhedspraktik – skridt for skridt
- Grundig udredning og beskrivelse af den unge gennem tætte relationer, trivsel og stabilt fremmøde – fyldestgørende beskrivelse af muligheder og barrierer
- Uddannelsesstedet skaber tætte relationer og samarbejder med mentor i netværk af ordinære virksomheder
- Den unge skal have ejerskab af egne mål – den unge skal kende dem og være med til at evaluere dem
- Realistisk vurdering af den unges arbejdskapacitet – fokus på faglig vurdering og udvikling af den unges arbejdsmæssige effektivitetsniveau
- Optimering af administrative procedurer og arbejdsgange – koordinering og dokumentation i praksis
- Udvikling af virksomhedsrettede aktiviteter/samarbejder via uddannelsesstedet
- Partnerskabet er ramme for fælles udviklingsforum, hvor parterne sammen udvikler nye fælles løsninger og fælles praksis vedr. ressourceforløb for unge med udviklingshæmning



#### 4.4 Hvordan vil partnerskabet arbejde med disse mål?

For at nå ovenstående mål aftaler udviklingsgruppen det fælles fokus for partnerskabets udviklingsarbejde; fokus på:

- Optagelse af unge i ressourceforløb på uddannelsesstedet
- Vidensdeling og tæt dialog om konkrete forløb
- Kendskab til og erfaringer fra den unges forløb på uddannelsesstedet deles og forankres på sagsbehandler-teammøder
- Kontakt og dialog med ungekoordinator på uddannelsesstedet i forbindelse med afklaring af det rette forløb for den enkelte unge
- Opstartsbesøg – den unge tager på snusetur på uddannelsesstedet med koordinerende sagsbehandler og ungekoordinator – koordinerende sagsbehandler er initiativtager
- Aftale om for-forløb/prøveperiode på uddannelsesstedet
- Efter prøveperiode aftales plan og mål for det konkrete forløb. Ungekoordinator på uddannelsesstedet indkalder til møde med dagsorden og oplæg til mødet. Den unge, koordinerende sagsbehandler og ungekoordinator samt evt. andre relevante aktører inviteres
- Koordinerende sagsbehandler kigger ind på uddannelsesstedet og oplever/deler hverdagen med den unge – opfølgning på forløbet

- Ungekoordinator udarbejder statusskrivelser for den aftalte periode med angivelse af mål, proces/aktiviteter og progression i den unges forløb. De løbende noter i journalen vedr. den unges forløb er med til at give det samlede billede af forløbet. Statusskrivelsen danner grundlag for statusmøde, hvor den videre plan for den unges forløb aftales. Ungekoordinator indkalder den unge, koordinerende sagsbehandler og relevante aktører til mødet med dagsorden og opsamling fra mødet
- Statusskrivelser og journalnotater udgør projektets forløbslogbog, som skal opsamle de løbende erfaringer og refleksioner fra de konkrete ressourceforløb og danne grundlag for projektets samlede erfaringsopsamling og evaluering.

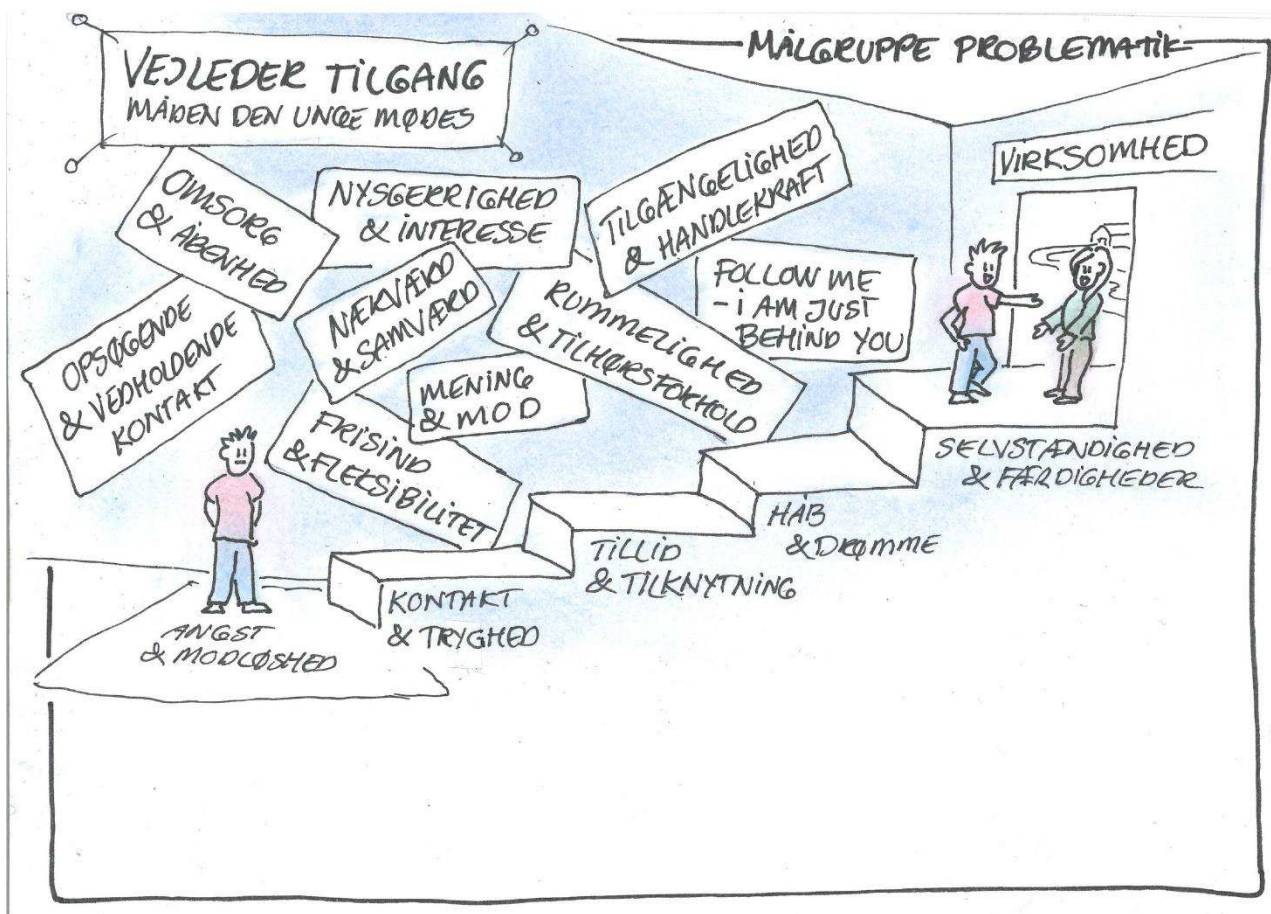
## 5.0 Vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb

Arbejdet med den unges funktionsforstyrrelser er forudsætning for at få et mere retvisende billede af den unges funktionsniveau. Dette arbejde sker gennem en praksisnær afdækning og udvikling af både den unges personlige, sociale og faglige belastninger og af den unges muligheder.

Forståelse og anerkendelse af disse funktionsforstyrrelser er nødvendig for at skabe trivsel hos den unge og for at opnå et stabilt fremmøde. Og stabilt fremmøde er nødvendigt for at tilrettelægge den unges plan for udvikling af arbejdsidentitet og arbejdspladskompetencer. Og er således forudsætning for at opnå et retvisende billede af den unges forudsætninger for selvstændigt arbejds-, hverdags- og fritidsliv.

Arbejdet med den unges funktionsforstyrrelser sker via den unges deltagelse i arbejdet sammen med mentor på uddannelsesstedets socialøkonomiske arbejdspladser eller sammen med virksomhedsmentor for praktikken i den ordinære virksomhed.

En gennemgående og tillidsfuld relation til en mentor og mentors tilgang til den unge er grundlæggende forudsætning for øget trivsel, stabilt fremmøde, motivation og udvikling af den unges tilknytning til arbejdsmarkedet og foldes ud i nedenstående figur:



Partnerskabet opsamlers gennem de konkrete ressourceløb en række erfaringer og refleksioner, som kan understøtte deres arbejde for fortsat udvikling af ressourceløbene og af samarbejdet. Fælles praksis for unge med udviklingshæmning udvikles skridt for skridt gennem løbende dialog og samarbejde om konkrete løsninger, der fremmer målet for den unges tilknytning til arbejdsmarkedet.

Som tidligere beskrevet udvikler partnerskabet gennem tæt dialog og samarbejde om det konkrete ressourceløb en fælles faglighed og praksis, som bygger på solidaritet, anerkendelse og retfærdighed – udvikler sammen god dømmekraft og kvalificerer sammen grundlaget for arbejdet med den unges forløb. Den koordinerende sagsbehandler siger:



*"Her sker det hele som en integreret del af forløbet. Hvad skal der skrues på? Her var det jo, fordi han var så træt, at han ikke kunne klare jobbet. Nu har I firet lidt med det...? Ok, det er altså ikke det, men noget andet, det handler om. Og det gør jo, at vi kan komme meget hurtigere i mål, det kræver færre samarbejds-møder, hvor jeg skal koordinere. Fordi man her hele tiden arbejder med det hele, for at få det til at fungere bedst muligt for den unge. Vi skal have det hele til at fungere."*

### 5.1 Ungepraksis med små og succesfulde skridt

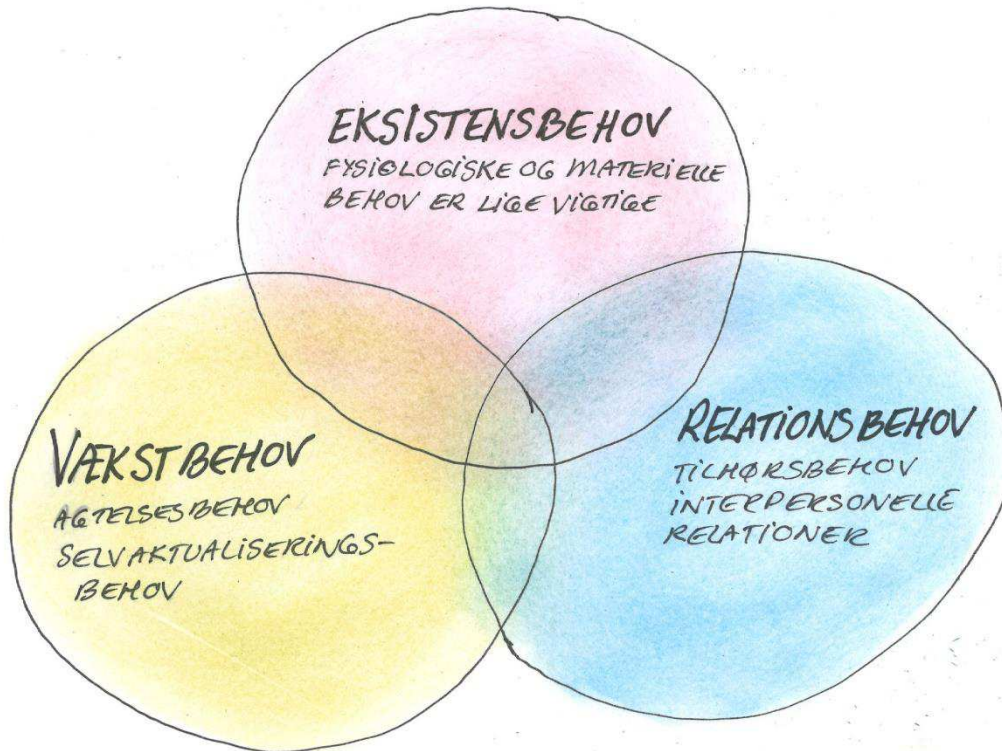
I det indledende afsnit om målgruppen beskrives de funktionsforstyrrelser, som står i vejen for et mere retvisende billede af den unge og vurderingen af den unges funktionsniveau. Og at arbejdet med disse funktionsforstyrrelser sker gennem deltagelse i konkrete arbejdsopgaver sammen med mentor i den socialøkonomiske virksomhed eller i den ordinære virksomhed - en praksisnær afdækning og udvikling af både den unges personlige, sociale og faglige belastninger og af den unges muligheder.

### 5.2 Mening og motivation

Motivationsarbejdet er udgangspunktet for arbejdet med udvikling og progression i ressourceløb for unge med udviklingshæmning. Forudsætning for arbejdet med den unges funktionsforstyrrelser og med afdækning og udvikling af den unges funktionsniveau forudsætter kontakt, trivsel og stabilt fremmøde.

Arbejdet med den unges funktionsforstyrrelser kræver en helhedsorienteret, individuel, skræddersyet og håndholdt tilgang med forståelse og anerkendelse af den unges hele livssituation jf. Maslows behovsteori.

Aldersfers har oversat Maslows mere hierarkiske behovsteori til en motivationsteori, hvor eksistensbehov, relationsbehov og vækstbehov er indbyrdes forbundet, illustreret ved nedenstående figur:



Motivation er drivkraften, som leder os frem til tilfredsstillelse af vores behov:

- Motivation kan defineres som din vilje til at opfylde et behov eller ønske
- Vores adfærd er styret af at opfylde et mål og af de motiver eller behov, der ligger bag
- Motivation kan forstås som en psykologisk proces, det enkelte menneskes individuelle overgang fra en fase til en ny
- Motivation er individuelt og vil variere over tiden

Derfor vil der også være tale om en dynamisk proces, som hele tiden skal opdateres for at være meningsgivende.

### 5.3 Håb og drømme driver udviklingen

Med mening kommer motivation, med motivation kommer håb, med håb kommer fremmøde. Fremmøde og vedvarende og sammenhængende kontakt er forudsætning for arbejdet med

den unges funktionsforstyrrelser, funktionsevne, mestring af hverdags-, fritids- og arbejdsliv samt udvikling af arbejdsidentitet, arbejdspladskompetencer og endelig tilknytning til arbejdsmarkedet.

## 5.4 Kontakt og tryghed

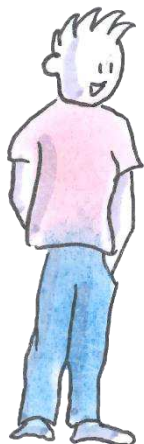
ViVirk'R arbejder meget konkret med motivation gennem mening, som den unge kan mærke og se for sig. Den første kontakt til uddannelsesstedets ungekoordinator kan foregå hjemme hos den unge, ved et møde sammen med koordinerende sagsbehandler eller ved et besøg på uddannelsesstedet sammen med koordinerende sagsbehandler.

## 5.5 Besøg, dialog og visitation

Besøget på uddannelsesstedet skal understøtte den unges forestilling og oplevelse af stedet, de konkrete arbejdsområder og give den første kontakt til stedet. Ved besøget aftales opstart og første små konkrete skridt:

- Kontakt til ungekoordinator og mentor
- Oplysning om mødested, mødetidspunkt og arbejdstid
- Aftale om få konkrete arbejdsopgaver
- Evt. møde med kollega

En ung fortæller:

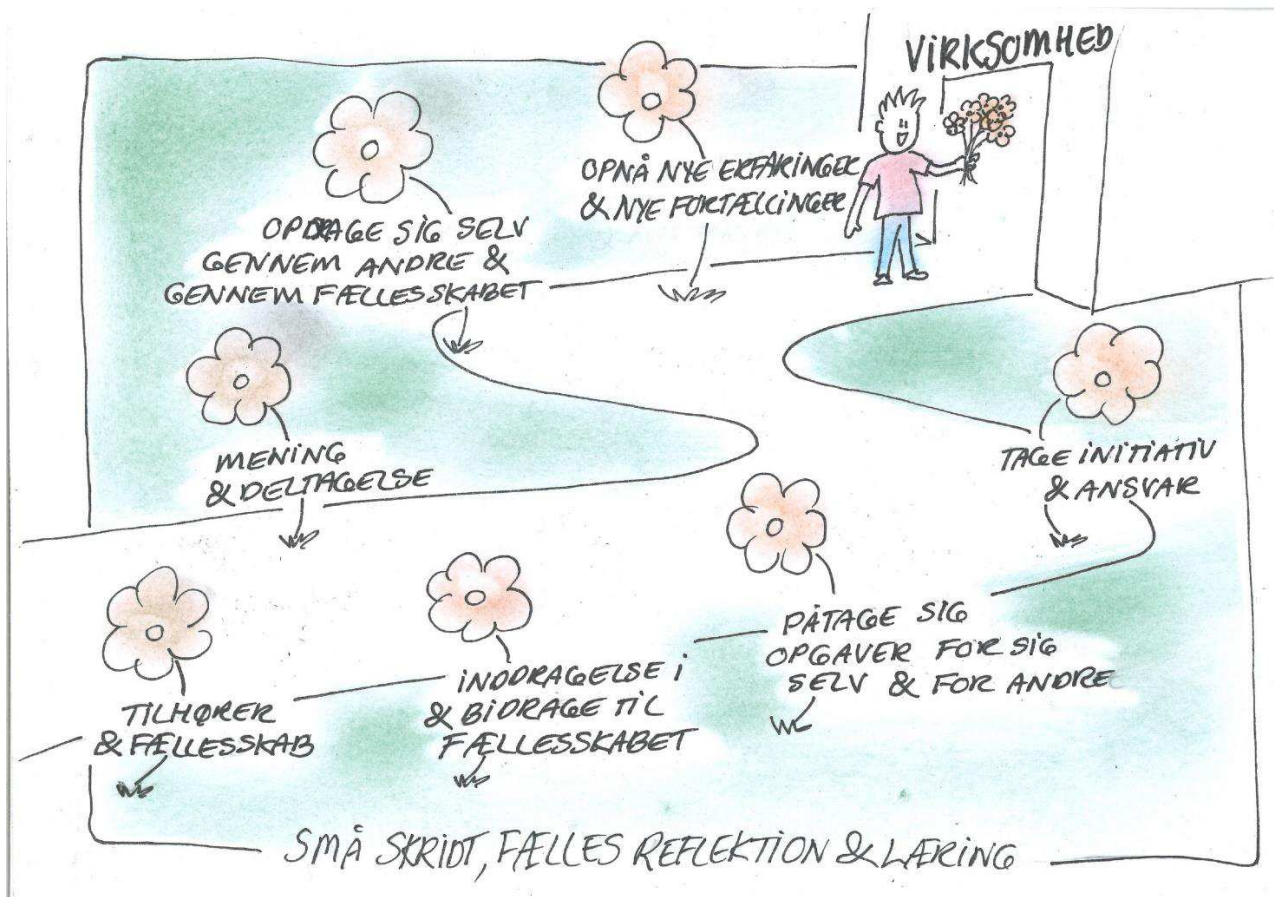


*"For mig har det været et rigtig godt sted, hvis jeg kunne blive her for evigt, så gjorde jeg det. Men min plan er, at jeg vil arbejde mig op til et fleksjob – det er mit mål. Og helt klart inden for landbruget. Men det er helt klart stedet her, der har hjulpet mig til at turde sætte det mål. Hvis du havde spurgt mig, inden jeg startede herude, ville jeg ikke turde svare dig på det. Jeg var meget uvis på, hvor jeg stod henne. Stedet her har hjulpet mig både med mig selv og med det sociale. De har givet mig et håb, og nu tror jeg helt vildt meget på det selv."*

## 5.6 Små skridt, fælles refleksion og læring

Ungekoordinator og mentor har tydelig og gentagende kommunikation og dialog med den unge om de små konkrete skridt og små succeser, så de bidrager til refleksion og læring og nye meningsgivende skridt. Nedenstående figur viser en række af de mange små skridt i arbejdet med den unges funktionsforstyrrelser, trivsel, motivation, fremmøde og personlige udvikling og mestring af funktionsnedsættelse og udvikling af arbejdspladsidentitet og arbejdspladskultur. Første skridt er kontakt, tilhør, tillidsfuld relation og tilknytning til fællesskabet.....





Den koordinerende sagsbehandler understreger:



”Det relationsbårne er afgørende for alle dem, vi arbejder med. Og for nogle tager det rigtig lang tid, og mange af dem kan selv sætte ord på. Nogle siger: Jeg stoler ikke på dig, jeg har ikke tillid til systemet. Men andre kan ikke sætte ord på det. Men de mange skift og de mange overgange er med til at skabe/fastholde de negative erfaringer. Det er derfor helt afgørende at få etableret og fastholdt stabile relationer, så det gælder generelt for vores indsats, at vores borgere ikke skal præsenteres for noget, som kun varer tre måneder for derefter at skifte igen. Der skal være mulighed for større kontinuitet. Det er helt afgørende. Og det er der også nogle af dem, der siger: Fordi det er dig, så tør jeg godt give det en chance. Og det ville man jo ikke sige til en, man lige havde mødt. Den tillid skal bygges op, og det tager tid. Så vedholdende relationer er helt afgørende.”

## 6.0. Faglige beskrivelser, muligheder og sammenhængende forløb

ViVirk'R tilrettelægger og gennemfører vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb for unge med udviklingshæmning i ét sammenhængende forløb med gennemgående tilknytning til uddannelsesstedet. Herfra sker en praksisnær koordinering af de parallelle og helhedsorienterede indsatser fra første kontakt til ansættelse i virksomheden og med tilrettelæggelse af støtte til den unge i det konkrete job og af opfølgningen og fastholdelsen i jobbet. Den praksisnære og sammenhængende koordinering kompenserer for den unges funktionsnedsættelse, sikrer overgange og overfører viden og erfaring fra forløbets enkelte elementer sammen med den unge, sikrer læring og videndeling samt fastholder de personbårne og tillidsbaserede elementer, som også er beskrevet i afsnit om unge med udviklingshæmning og i afsnit om motivation.

Den koordinerende sagsbehandler siger:



*"Den stærke faglighed i forhold til den enkelte borger er sammen med stedets fleksibilitet helt afgørende for vores samarbejde og for tilpasninger i hvert forløb. De kan som regel finde en løsning, og jeg har en oplevelse af, at tingene holder. Og deres evne til at gå i dialog med borgeren og finde ud af, hvad der skal til, for at tingene fungerer. Og vi har også eksempler på, at ting kører fast, men sammen får vi snakket om det og overvinder evt. forhindringer, så borgeren kan fastholde sit forløb. Og det er helt afgørende, når vi arbejder med denne målgruppe."*

Den tætte dialog og samarbejde mellem den koordinerende sagsbehandler og ungekoordinator på uddannelsesstedet er afgørende for en fleksibel, tilgængelig og handlingsparat forvaltning og sagsbehandling, som støtter op om den unges forløb med relevante tilbud undervejs i den unges forløb. Det er afgørende for den unges motivation og udvikling, at nye konkrete skridt er klar, når den unge ser formålet og perspektivet i det.

Den koordinerende sagsbehandler må derfor have lovgivningsmæssig, organisatorisk og økonomisk råderum og kompetence til at træffe beslutning på tværs af de traditionelle forvaltningsmæssige siloer for at sikre samtidigheden mellem den helhedsorienterede, specialiserede pædagogiske, socialfaglige og beskæftigelsesrettede indsats på uddannelsesstedet og den koordinerende sagsbehandlers helhedsorienterede og sammenhængende forvaltnings- og myndighedsmæssige opgave i den unges ressourceforløb.

Nedenstående figur illustrerer kompleksiteten i det vidensbaserede og virksomhedsrettede resourceforløb for unge med udviklingshæmning. Og den koordinerende opgave i et sammenhængende forløb med flere parallelle og koordinerede spor, hvor den koordinerende sagsbehandler sammensætter tilbud på tværs af lovgivningerne:

- Lov om aktiv beskæftigelsesindsats
- Lov om social service
- Lov om aktiv socialpolitik
- Uddannelseslove
- Sundhedsloven

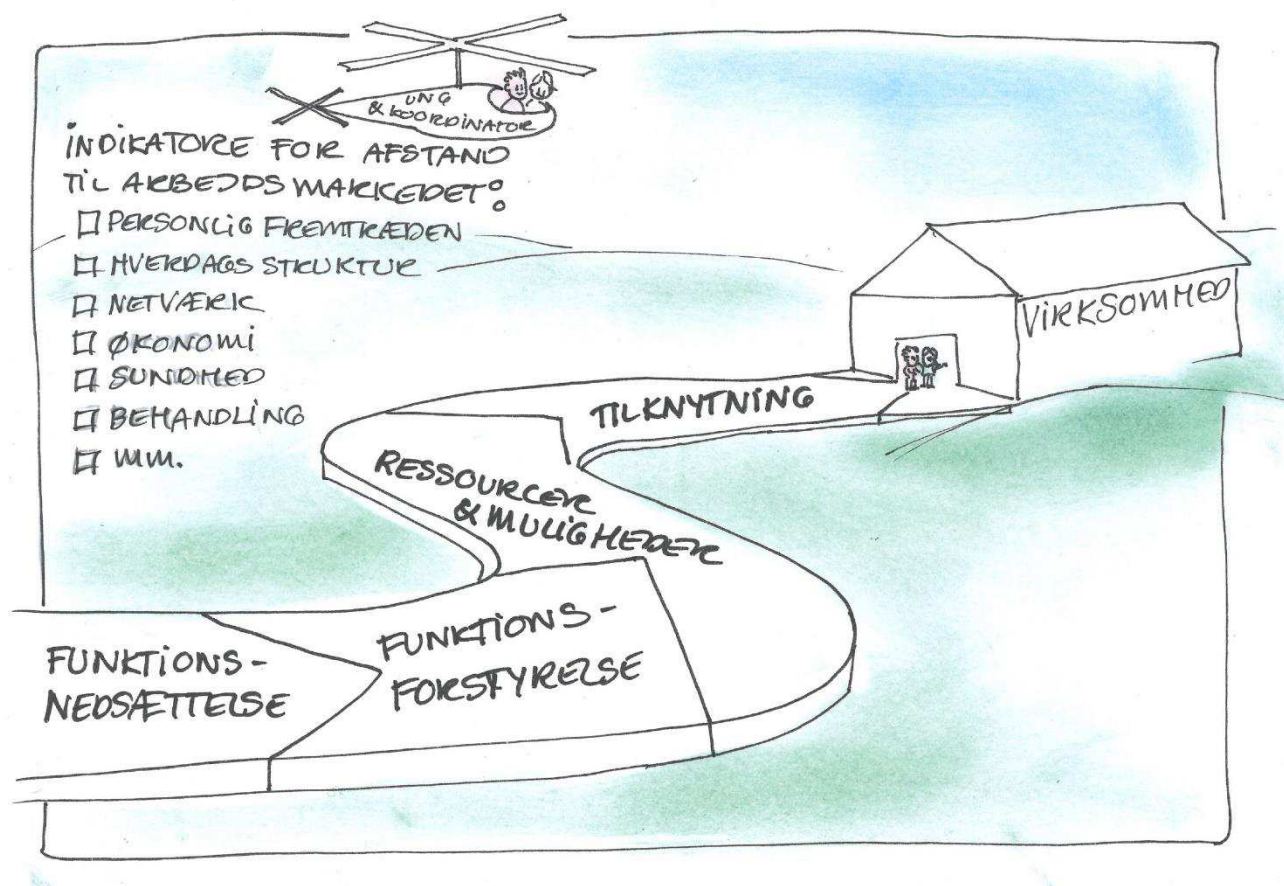


## 7.0 ViVirk'R – progression og dokumentation

ViVirk'R etablerer individuelle, helhedsorienterede, skræddersyede og praksisnære øvebaner for unge med udviklingshæmning. Den unge arbejder med konkrete arbejdsopgaver på uddannelsesstedets socialøkonomiske arbejdspladser eller i virksomhedsforlagte praktikker med tilknyttet virksomhedsmentor.

Gennem konkrete og meningsgivende arbejdsopgaver arbejder den unge med:

- Mestring af sin funktionsnedsættelse
- At håndtere og forebygge tilknyttede funktionsforstyrrelser
- At finde egne muligheder og ressourcer og udvikle arbejdsmarkedsidentitet og -kompetencer
- At opnå tilknytning til arbejdsmarkedet



### 7.1. Tæt kontakt og tillidsfuld relation

Den unge følges tæt af faglig mentor på den socialøkonomiske arbejdsplads eller af mentor tilknyttet den unges virksomhedspraktik. Tæt kontakt og tillidsfuld relation til betydningsfuld og gennemgående mentor skal understøtte løbende dialog om daglige erfaringer, refleksioner og læring – de små skridts metode.

## 7.2. Helhedsorienterede og parallelle aktiviteter

I arbejdet med de helhedsorienterede, virksomhedsrettede aktiviteter afdækkes og øves også mestring af parallelle barrierer og belastninger i tilknytning til den unges funktionsnedsættelse og mulige tilknytning til arbejdsmarkedet:

- personlig hygiejne, fremtræden og adfærd
- døgnrytme, struktur og hverdagsrutiner
- bolig, økonomi, m.m.
- fritid og sociale netværk
- sundhed, kost, motion, misbrug,
- behandling, læge, psykolog m.m.

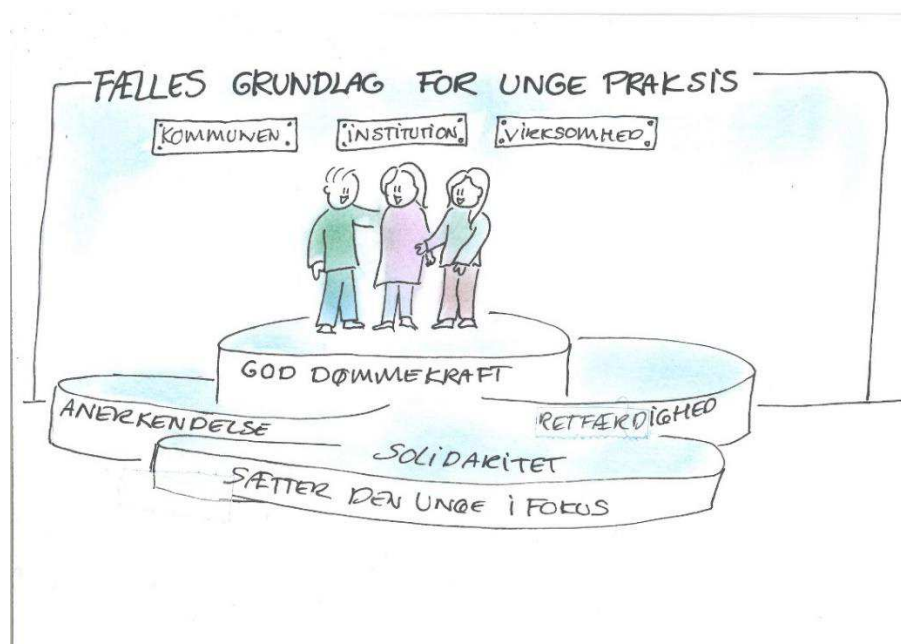
## 7.3 Tværfaglig sparring og koordinering

Mentor i den socialøkonomiske virksomhed eller virksomhedsmentor har gennem hele forløbet et praksisnært samarbejde med ungekoordinator på uddannelsesstedet, som sikrer løbende socialfaglig og pædagogisk sparring, koordinering, dokumentation af progressionen i de parallelle personlige, sociale og faglige spor i den unges forløb.

Hvis det helhedsorienterede og virksomhedsrettede forløb afdækker behov for yderligere indsatser, som inddrager andre forvaltningsområder, andre aktører eller behandlingstilbud koordineres dette i dialog og samarbejde mellem ungekoordinator og den koordinerende sagsbehandler.

## 7.4. Netværksmøde og videndeling

Når flere forvaltningsområder, andre aktører, den unges netværk eller andre er involveret i den unges forløb benytter partnerskabet netværksmødet som forum for dialog og koordinering mellem aktørerne. Netværksmødet er vigtigt for vidensbaseret dialog og praksis i det helhedsorienterede forløb, hvor aktørers viden og kontakt til den unge inddrages. Det kvalificerer forløbet og hjælper til, at alle trækker i samme retning sammen med den unge.



De mange parallelle aktiviteter i den unges forløb involverer en række forskellige aktører, som alle har deres perspektiv på den unges situation. Indholdet i netværksmødet og kredsen af aktører varierer fra den ene unge til den anden, og ungekoordinator aftaler sammen med koordinerende sagsbehandler, hvem der skal deltage i det konkrete netværksmøde. De aftaler med hinanden, hvilke opgaver der knytter sig til det enkelte møde, og hvordan rollerne ved afviklingen af mødet skal fordeles.

### 7.5 Dokumentation og effekt

Uddannelsesstedet anvender elektroniske journalsystemer til registrering af den unges stamdata, dokumenter og handleplaner, kontakt og tilbud gennem parallelle indsatser, forløbsnotater og statusnotater.

Ungekoordinator gennemfører ved opstart og ved opfølgning hvert halve år et skema til måling af den unges afstand til arbejdsmarkedet. Skemaet bruges som redskab til dialog med den unge om udvikling og progression i den unges forløb.

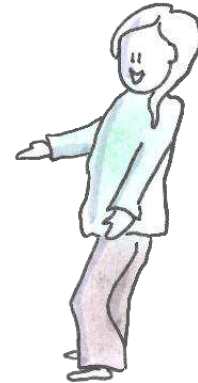
Den løbende dataopsamling samles hver tredje måned i statusnotat til drøftelse med ungekoordinator, koordinerende sagsbehandler og i netværksmøde med den unge, den unges netværk, evt. virksomhedsmentor, bostøtte eller andre relevante aktører.

## 8.0 Virksomhedsrettede ressourceforløb for unge med udviklingshæmning

ViVirk'R arbejder målrettet med udvikling af den unges arbejdsmarkedsidentitet og arbejdspladskompetencer via konkrete arbejdsfunktioner på uddannelsesstedets socialøkonomiske arbejdspladser. Eller via virksomhedspraktik med virksomhedsmentor i ordinære virksomheder i tæt samarbejde med mentor og ungekoordinator og mentor på uddannelsesstedet.

### 8.1 Arbejdspladskultur og arbejdsopgaver

Den unge vælger arbejdsområde ud fra interesse, motivation og forudsætninger for gode oplevelser. Opgaverne skal være tydelige, konkrete, rutineprægede og målbare. Den unge tilknyttes en nærværende og synlig underviser/mentor på arbejdspladsen. Det aftales, om den unge skal arbejde sammen med andre eller skal starte alene med kontakt til underviser/mentor.



Den unge løser opgaver, som indgår i en samlet vifte af opgaver på den pågældende arbejdsplads og bidrager sammen med de øvrige medarbejdere til den samlede drift. Den unge bliver en del af et arbejdsfællesskab og en arbejdspladskultur og starter udvikling af en egentlig arbejdsidentitet.

### 8.2 Krav og realistiske forventninger

Arbejdstid, opgavemængde, struktur og rutiner, krav og selvstændighed, fagligt indhold m.m. tilrettelægges med stor fleksibilitet og med plads til en helhedsorienteret indsats og udvikling hos den unge.

Den unges udvikling følger de små skridts metode og ind imellem to skridt frem og et tilbage. Men det er afgørende for at fastholde den unges motivation, at mentor har næste skridt klar, når den unge er parat til nye udfordringer. Men et skridt tilbage kan også bidrage til refleksion og ny læring.

### 8.3 Personligt kendskab og matchning

Forløbet med mentor giver en grundlæggende relation og viden om den enkelte unge, som er afgørende for det rette match med en kommende praktikvært eller arbejdsgiver, når den unge skal videre til praktik eller job.

Det personlige kendskab omfatter den unges personlige, sociale og faglige forudsætninger for det pågældende arbejdsområde. Og det omfatter et indgående kendskab til den unges behov for struktur, rutiner, forudsigelighed, krav og ansvar, samarbejdsevner m.m. Og endelig en viden om den unges behov for støtte i det konkrete job.

### 8.4 Tilrettelæggelse af jobfunktioner og vejledning i virksomheden

Kendskabet til den unge er også nødvendig for tilrettelæggelsen af de konkrete jobfunktioner og aftaler og vejledning ude i den enkelte virksomhed.

Virksomheden lægger stor vægt på en grundig og konkret forberedelse af den unge i forhold til det konkrete job i den konkrete virksomhed. Både i forhold til de personlige og sociale forventninger, og for at den unge kan modtage vejledning. Og til en tilgængelig og handlingsorienteret opfølgning fra uddannelsesstedet under opstart i virksomheden.

Det er afgørende for både den unge og for virksomheden, at der etableres en god dialog mellem kommende mentor i virksomheden og den unge. Den personlige relation og kemi mellem den unge og mentor er afgørende for succes.

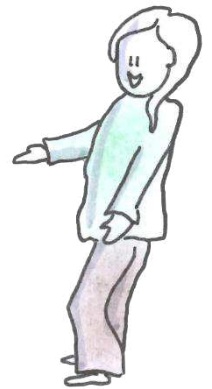
### 8.5 Lokale virksomhedsnetværk og personlige relationer

Uddannelsesstederne har gennem deres praksisnære og socialøkonomiske arbejdspladser samt tætte samarbejde med mentorer på lokale virksomheder opnået et stort netværk og kendskab til de enkelte virksomheders produktion, organisation og kultur. De har ofte en personlig relation til virksomhedsejer eller mentor i virksomheden.

Det er vigtigt for både den unges og for virksomhedens udbytte af forløbet og evt. ansættelsesforhold, at uddannelsesstedets jobkonsulent gradvist overlader det daglige samarbejde til et mellemværende mellem den unge og mentor på virksomheden.

En jobkonsulent fortæller:

*“Det viser sig, at rigtig mange af mine praktikaftaler fører til, at den unge efterfølgende bliver ansat i virksomheden. Det er jo fantastisk, men betyder også at jeg igen skal ud og finde nye praktikpladser. Jeg må sige til virksomheden, at hvis de ansætter en ung, må de love at oprette en ny praktikplads. Virksomheden kommer jo i lighed med mig, til at holde af den unge og kan godt se, at hvis ikke de sørger for et job til ham, hvor ender han så henne?? Det er superempatiske virksomheder, vi har derude. Og som godt kan sætte sig ind i den situation, de unge står i, og vil gerne give dem en chance i livet. Det er de færreste af mine STU-elever eller resourceforløbspersoner, som ikke er i en eller anden form for job, når jeg slipper dem. Det er noget af det, jeg meget hurtigt begynder at snakke med dem om, når de starter her: Hvad så? Nu har det gået godt i ½ år, hvad skal der ske, når du er færdig her?”*



### 8.6 Samarbejde og forventningsafstemning

Underviser/praktikvejleder/jobkonsulent på uddannelsesstedet og mentor i virksomheden udvikler og tilrettelægger i fællesskab det konkrete forløb for den unge:

- Hvad er formålet med den unges forløb i virksomheden?
- Hvilke arbejdsfunktioner kan den unge varetage?
- Hvem skal den unge arbejde sammen med?
- Hvor og hvornår skal den unge møde – hvad er arbejdstiden?
- Hvad er den unges støttebehov?
- Hvad er mål og delmål med forløbet?
- Hvornår og hvordan følger vi op på forløbet?

### 8.7 Jobskabelse og aftale om job

Det overordnede mål for den unge er at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet og opnå ansættelse i virksomheden. Forløbet i virksomheden kan være med til at afdække de arbejdsfunktioner, som den unge kan varetage, og som virksomheden kan drage nytte af.

Et forløb i virksomheden kan være med til at skabe det job, som den unge gerne vil opnå, og som virksomheden vil betale for.



Jobkonsulent og virksomhed vurderer i fællesskab den unges arbejdseffektivitet, den konkrete arbejdstid, den unges støttebehov og endelig virksomhedens kompensation i forhold til mentorstøtte eller personlig assistance til handicappede i job.

Den endelige aftale om ansættelse i fleksjob, job med løntilskud eller beskyttet beskæftigelse afgøres af jobcenter i den unges hjemkommune.

## 9.0 Parterne fortæller om deres perspektiver på ViVirK'R

I de følgende afsnit giver vi parterne i ViVirK'R mulighed for at fortælle deres perspektiver på den praksis, som de oplever i det lokale partnerskab.

Afsnittet omfatter:

9.1 Den unge fortæller

9.2 Jobkonsulenten fortæller

9.3. Ungekoordinator fortæller

9.4 Koordinerende sagsbehandler fortæller

9.5 De lokale partnerskaber fortæller

9.6 Virksomheden fortæller

Fortællingerne er skrevet på baggrund af interview med ovenstående parter. Som det fremgår af beskrivelsen af ViVirK'R 1.0 er udvikling af fælles og koordineret ungepraksis for unge med udviklingshæmning meget kompleks. Arbejdet med de konkrete de konkrete unge, de konkrete ressourceforløb, i den konkrete lokale kontekst, de lokale samarbejdspartnere rummer derfor konkrete lokale forskelle. Men viser også generelle linjer, som går på tværs af de lokale partnerskaber. Med de følgende fortællinger ønsker vi at give stemme til de lokale parter og give inspiration på tværs af de fire lokale projekter.

### 9.1 Den unge fortæller

Her fortæller en ung om sine oplevelser fra sit forløb.

#### **Mine arbejdsopgaver:**

Normalt er jeg her tre dage om ugen: tirsdag, onsdag og torsdag. Tirsdag og torsdag møder jeg kl. 10.30 – 12.30 og om onsdagen møder jeg kl. 8 – 12.30. Sådan er det sat op lige nu. Jeg har været her et godt stykke tid, jeg kan ikke lige huske, hvornår jeg startede.

Jeg arbejder ovre i landbruget. Der hjælper jeg med at passe dyrene. De helt almindelige opgaver dér er: gøre drikkekopper rene, give dem foder, gøre rent inde ved dem. Se efter om der er noget ved dem, om de har fået en skade, om der er sket noget med dem. Og så har jeg til opgave at køre ud på markerne og tilse dyrene der. Se om de har det godt, eller om de har fået en skade af en eller anden art. Og selvfølgelig tælle alle dyrene og se, om de alle stadig er der.

Og så er jeg selvfølgelig også med i de forskellige opgaver med at gøre rent i vores omklædningsrum, helt almindelige opgaver med at feje osv.

Vi har kvæg, grise, får, høns, ænder, kaniner, geder, heste, hængebugsvin. Da jeg startede, kørte jeg en helt fast rutine med de ting, jeg skulle lave, så jeg vidste, hvad jeg skulle gøre, når jeg kom. Jeg gjorde drikkekopper rene og gjorde rent inde ved kaninerne. Og så fortæller Enok, hvad det er for et dyr, hvad det er for en race, og hvad man skal vide om dyret – hvad det bruges til. Og så skal vi også selv komme og spørge ham, hvis der er noget, vi gerne vil

vide, så det ikke kun er ham, der skal informere, men at vi også selv stiller spørgsmål om lige nøjagtig det dyr.

Jeg kører Weidemann, når jeg kører ud i marken. Der er et lidt svært at forklare, for mig ligner det en forvokset gummiged, som er knækstyret. Det betyder ikke, at jeg ikke skal lære at køre traktor, men lige nu er der en anden, der kører på den. Men vi har snakket om, at det skal jeg også lære på et tidspunkt. Men ellers bruger jeg bilen, som er tilknyttet landbruget. Jeg bruger forskellige maskiner til at muge ud, så vi ikke skal gøre det tunge arbejde manuelt.

Vi har forskellige stalde, bure, bokse og andre forhold til de forskellige dyr. Jeg er med rundt ved det hele. Nogen gange siger Enok, at jeg skal være i den lille stald ved de små dyr, og så går jeg derind og klarer de opgaver, der skal klares der. Gør rent ved alle dyrene og sørger for, at de har foder og rent vand. Og næste dag siger han måske, at jeg skal være inde hos fårene, og så går jeg derind. Det er det hele, man er med i.

Der er mange at samarbejde med. Vi går for det meste to sammen og lærer at samarbejde om opgaverne. Jeg tror, Enok sætter os sammen, så vi passer lidt sammen.

### **Før min start:**

Inden jeg startede her på skolen, gik jeg hjemme. Jeg har selvfølgelig været ude at prøve andre ting. Jeg har været på Skjern Industriservice, hvor man laver køjesenge. Og jeg har været på plejehjem, men det har ikke lige været den største succes. Ellers har jeg sådan gået derhjemme, siden jeg gik ud af skolen efter 8. klasse. Så det er lang tid. De andre steder, jeg har været, var også gennem kommunen. For at finde ud af hvad jeg kunne, hvor mange timer, jeg kunne klare. Jeg har arbejdet sammen med kommunen om forskellige ting, som der skulle arbejdes med.

Da jeg startede herude, var det også sagsbehandleren, der foreslog det. Hun snakkede rigtig positivt om stedet, og så aftalte vi, at jeg skulle ud og se det. Og da jeg gik rundt og så bygningerne, staldene og dyrene, var jeg helt sikker på, at det var noget, jeg gerne ville prøve.

Jeg sagde, at jeg gerne ville starte herude. Og så aftalte vi, hvordan jeg skulle starte og så har det faktisk været godt lige siden. Det er ikke lige landbrug, jeg kender mest til, men min mor havde et par venner, som havde landbrug. Her fik jeg nogle gange lov til at være med til at passe dyrene. Jeg altid været lidt fascineret af køer, men er selvfølgelig glad for alle dyr. Køerne er meget store dyr men har et meget roligt sind. Hvis du først bliver venner med dem, så har de tillid til dig. Jeg tror dermed, at det er et meget stort dyr med et meget roligt sind. Men når du kigger på den, kan du alligevel se, at det også er et meget sårbart dyr. Jeg tror, det var det, der fangede mig. Jeg vil sige, at jeg er rigtig god til at få kontakt til dem. Nu har vi godt nok lige slagtet vores tyr....ha,ha!! Han var perlen over alle perler – han var simpelthen så sød. Så nu skal jeg lige lære de andre at kende.

Da min sagsbehandler skulle fortælle mig om Erhvervsskolen Vestjylland, forklarede hun, at her er elever, som bor her og så er der dagselever. Og så fortalte hun, at her er træværksted, metalværksted, køkken/kantine og landbrug. Det var ikke kun landbrug, hun fortalte om. Men det eneste, der fangede mig fra starten, var landbruget. Og det var også der, jeg blev vist mest grundigt rundt.

Jeg kan huske, da jeg kørte herfra sammen med min kæreste, at jeg sagde, at jeg var vild med omgivelserne her. Jeg kan godt lide bygningerne, stedet. Menneskene tænkte jeg ikke så meget på, for mig handlede det mest om at være positiv og få noget godt ud af det. I stedet for at afvise tingene på forhånd. Men jeg kan godt huske, at folk var smilende og sagde hej, når man gik forbi dem. Der var høfligt her – smilende og hej.

### **Ændringer i mit liv efter min start:**

Men jeg skal jo også tænke på det, jeg skal efter forløbet her. For mig har det været et rigtig godt sted, hvis jeg kunne blive her for evigt, så gjorde jeg det. Men min plan er, at jeg vil arbejde mig op til et fleksjob – det er mit mål. Og helt klart inden for landbruget. Men det er helt klart stedet her, der har hjulpet mig til at turde sætte det mål. Hvis du havde spurgt mig, inden jeg startede herude, ville jeg ikke turde svare dig på det. Jeg var meget uvis på, hvor jeg stod henne. Stedet her har hjulpet mig både med mig selv og med det sociale. De har givet mig et håb, og nu tror jeg helt vildt meget på det selv.

Den følelse har jeg ikke oplevet de to andre steder. Der har jeg nærmere haft... jeg har altid troet, at jeg skulle være social- og sundhedshjælper. Og der var ingen tvivl om, at når jeg var sammen med borgerne, så havde jeg det godt. Jeg fik en god følelse – jeg havde det godt. Og når jeg tog derfra, havde jeg en rigtig behagelig følelse – jeg havde gjort det, jeg skulle. Og havde fået noget godt ud af det. Men alligevel var det svært for mig at komme af sted næste morgen. Jeg ved ikke hvorfor – jeg aner det simpelthen ikke. Sådan er det ikke her. Jeg kommer hver eneste dag. Jeg møder til tiden, osv. Jeg gør det, jeg bliver bedt om. Det gjorde jeg også det andet sted, men den der stabilitet manglede. Jeg ved ikke, hvad det er, der gør det.

Jeg tror, at forskellen er, at her er man meget imødekommende over for de ting, som er svært for en. At det er noget man arbejder med, men man bliver ikke bare kastet ud i noget. De kan godt kaste mig ud i noget, hvor jeg tænker ... ahr, mon det går. Men det er ikke bare hele tiden – i hver uge. Men man arbejder stille og roligt med det, og så finder man ud af, at det kunne man faktisk godt alligevel. Så tager man det stille og roligt et stykke tid igen, og så tager man et nyt spring. Det er meget stille og roligt. Meget anderledes, der bliver taget hensyn, men der bliver også arbejdet med det.

De andre steder havde de selvfølgelig også fået at vide, hvad der skulle tages hensyn til, men det var ikke noget, de gik ud og arbejdede med på samme måde som her. Der var jeg på samme vilkår som de andre medarbejdere. Jeg tænker aldrig over, at stedet her er et pædagogisk sted. For mig er det en arbejdsplads, og når jeg fortæller, hvad jeg har oplevet, siger jeg eks. "på arbejde i dag". For mig er det en arbejdsplads. Jeg tænker ikke over, at de har pædagogisk baggrund. Og så tror jeg, det har meget at gøre med, at man ikke mærker det på dem. Når de snakker med en, er det ikke sådan en pædagogisk snak. De finder hurtigt ud af, hvor vi hver især ligger og snakker med os hver især. Jeg kan da godt høre, at der er forskel på, hvad de snakker med mig om, og hvad de snakker med andre om. Nej, det er en arbejdsplads, som jeg med glæde står op til hver dag.

Åh ha – min kæreste mærker er stor forskel. Jeg er mere glad, der er mere overskud, selv om jeg nogle dage kommer træt hjem. Der er mere overskud, jeg har rykker mig rigtig meget. For ham har det været meget positivt, at når han kommer hjem, så har jeg også noget at fortælle – hvad jeg har oplevet på mit arbejde. Det giver rigtig meget for ham også. Og det betyder også rigtig meget for mig. Nu kan jeg også fortælle, at jeg har haft en skidegod dag. Når man

ikke selv har noget at bidrage med, bliver man lidt nedtrykt. Åh ja – jeg er ikke så indelukket mere. Det er ikke længere bare noget med at tage på arbejde og tage hjem og lukke mig selv inde. Det kunne jeg godt have gjort før. Nu er der mere overskud, jeg er mere sammen med venner og familie. Det er ikke bare noget med at tage hjem og sætte mig i sofaen. Jeg bliver mere aktiv af det. Ingen tvivl om, at jeg nogen dage er meget træt, når jeg bliver udfordret herude. Men alligevel har jeg overskud til mere. Og jeg var selvfølgelig mere træt i starten, men nu kender jeg stedet, og jeg kender de mennesker, som er her og det hjælper rigtig meget. Men jeg oplever stadig, at jeg bliver meget træt, de dage jeg bliver udfordret herude. Så bliver jeg nødt til lige at tænke en ekstra gang over tingene.

### **Udviklingen i mit forløb:**

I starten var jeg her tirsdag og torsdag. Og senere kom onsdag på, så vi øger timerne hele tiden stille og roligt. Vi snakker om det på vores opfølgingsmøder og samarbejder om det. Enok snakker med mig om, hvad jeg synes. Jeg lufter over for ham, når jeg er klar til at tage flere timer. Så finder vi ud af, om det skal være flere timer, flere dage m.v. Det er primært Enok, jeg går til, hvis der er noget, jeg har brug for at snakke med. Hvis han ikke er her, går jeg til ungekoordinator. Det er rart, at de er nemme at gå til, og man ved altid, hvor de er. Jeg skal ikke gå med det til dagen efter. Man skal ikke rundt og lede. Han fortæller altid, hvor vi kan finde ham. Og han har sagt, at man gerne må ringe, og han tager telefonen hver gang. Der er ikke noget at komme efter.

Min sagsbehandler ser ligeså godt som mig, at stedet her har gjort en positiv forskel for mig. Hun siger: godt gået Lotte! Og hun har lige forlænget mit ressourceforløb, så jeg kan komme tilbage til stedet her efter min kommende barsel og gøre mit forløb færdigt. Det giver mig en rigtig stor ro, at jeg ved jeg kan komme tilbage.

Det allerbedste ved stedet her er helheden. Omgivelserne, lærerne ... ja, helheden i det. Jeg har slet ikke noget at sætte fingeren på.

## 9.2 Jobkonsulent og faglærer fortæller

Faglæreren på faglinjen er også jobkonsulent og samarbejder med virksomheder om praktik og aftaler om job eller fleksjob.

### Vurdering af den unges behov

Forberedelse af den unges vej ud på arbejdsmarkedet fungerer bedst, når jeg kan have dem her på skolen så længe, at jeg kan komme ind under huden på dem og lære dem at kende. Og så jeg vinder deres tillid. Det er rigtig meget baseret på, at jeg vinder deres tillid, fordi de kommer med rigtig mange nederlag. Når jeg så kommer ind under huden på dem, begynder jeg at spekulere på, hvilken type ungt menneske jeg har med at gøre. Og nogen af dem kommer med en forhåndsindstilling til, hvad de godt kunne tænke sig at arbejde med. Og andre kommer fuldstændig blanke og er pillet helt fra hinanden både fysisk og psykisk. Jeg skal prøve at give dem noget selvværd og noget selvtillid. Og det er noget af det, de arbejder på her hos mig i undervisningen. Og så er det rigtigt for at begynde at finde ud af, hvilken vej de skal og for at begynde at snakke med dem: Kunne du forestille dig, at du skal arbejde på Hydraugen og samle slanger? Andre skal prøve en praktik i en SFO? Andre endnu skal ud til en landmand eller ud til en tømmervirksomhed. Jeg har rigtig mange praktikpladser /arbejdspladser og mine forcer er, at jeg er lokalt kendt. Og jeg kender rigtig mange virksomheder, og jeg kender virksomhedsejerne og de medarbejdere, som det unge menneske skal arbejde sammen med. Det er min erfaring, at det er meget væsentligt hvilke personlighedstyper, du sætter sammen. Det skal være nogen, som forstår de problemstillinger, som det unge menneske kommer med.

Når jeg så har fundet ud af, at det her unge menneske passer til en mand med lidt humor, så er det egentlig lige så meget personen ude i virksomheden, som det er selve virksomheden/opgaven. Du kan få mennesker til at lave hvad som helst, bare de føler sig noget værd i det, de laver. Hvis de kommer med en drøm om at blive tømrer, så kan jeg godt finde på at sige til dem, at jeg kunne se dig som elektriker eller murer, fordi jeg kender en person i den virksomhed, som vil være rigtig god til at være sammen med dig. Så ringer jeg til virksomheden, og det er selvfølgelig nemmest i de virksomheder, hvor jeg kender dem. Og så aftaler vi at få et formøde, og hvis jeg kender dem godt i forvejen, tager jeg det unge menneske med til mødet. Så får vi en snak om det, de kunne byde ind med og så er det rigtig vigtigt, at vi snakker om arbejdstid og aftaler, hvad de kan gøre, hvis de ser forskellige reaktioner. De unge er ligesom alle vi andre. I starten lægger de sig virkelig i selen for at vise deres bedste for ikke for skille sig ud og for ikke at lave fejl. Og for ikke at vise de handicaps, de har. Der er jeg meget forsigtig med ikke at køre for hårdt på i starten, for så ved jeg, at ballonen eksploderer på et tidspunkt. Det er vigtigt, at de to parter starter forsigtigt op, og at de to parter ved, hvad de går ind til – begge to. Jeg er ganske ærlig over for arbejdsgiveren, så de ved, hvad det er for en person, de møder, og det skal de selvfølgelig være med på at give en chance.

Det er meget vigtigt, at arbejdsgiveren får en grundig fortælling om, hvad det er for unge, de har med at gøre. Ellers sætter de simpelthen overliggeren alt for højt, og det er jeg nødt til at tilpasse, inden den unge starter. Derfor er det rigtig vigtigt, jeg kender den unge rigtig godt. Der er ganske enkelt virksomheder, som jeg ikke sender den unge ud i, fordi det ganske enkelt ikke er holdbart. De skal have noget empati og menneskelig forståelse. Og være klar til at ofre lidt på det. Og heldigvis har jeg adgang til rigtig mange forskellige virksomheder og forskellige typer mennesker.

## Min baggrund

Mit store netværk kommer af, at jeg er lokal født. Og så har jeg arbejdet 20 år i det lokale erhvervsliv og har rigtig mange bekendtskaber gennem mit arbejde som landmand og driftsleder, hvor jeg har haft kontakt til rigtig mange forskellige. Og kender de personer i virksomheden, som jeg skal opsøge. Og via den fortid sammen med dem har de også tillid til mig, når jeg tager telefonen og ringer til dem.

Der er meget pædagogisk arbejde i mit job. Jeg har arbejdet 25 år i landbruget og alle dage godt kunnet lide at arbejde med mennesker, hvor processen er lige så vigtig som produktet. Jeg har været rigtig meget ude i konkurrencelivet, hvor det handlede om resultater. Her er det helt andre resultater, man skal gå efter. De dyr, jeg har her i stalden, er redskabet til at arbejde med mennesker, som har brug for nogle sejre for at komme videre i livet. Så jeg mener, at den baggrund jeg har, er rigtig vigtig at have med i mit arbejde. Og jeg har været underviser på en idrætsefterskole, hvor jeg har arbejdet med velfungerende unge. Men jeg har altid brændt for at arbejde med skæve eksistenser, og det har jeg så gjort her de sidste fem år. Det kræver en bestemt personlighed at kunne håndtere det og blive ved med at holde til det. Det trækker tænder ud. Men det er rigtig vigtigt, at du vinder disse menneskers tillid og også har tilliden ude i virksomhederne.

## Mine opgaver og relationer

Arbejdet med dyr er rigtig godt for denne type unge. Dyr er helt lige til, og dyrene er rigtig gode til at lytte til det, den unge går og bøvler med. De sladrer ikke, og de er rigtig gode til relationsarbejde. Og det kan vi lære rigtig meget af – måden vi møder det unge menneske. Især i starten er det rigtig vigtigt – et forkert skridt kan være afgørende for, om man mister tilliden. Og så kan det være rigtig svært at bygge den op igen. Så jeg mærker i starten rigtig meget efter, om kemien er der. Det behøver man ikke snakke om, det kan man mærke. Når man ser et menneske og ser deres kropssprog. Hvordan skal jeg nu gribe det an?

Jeg sidder lige nu med en lidt ældre kvinde, som har mange udfordringer. Det, hun møder her hos mig, er struktur, mange mennesker i hendes situation har ikke struktur i deres liv. Samtidig har hun brug for en enorm fleksibilitet. Det, jeg giver hende, er en struktur med meget fleksible rammer. Det, jeg aftaler med hende er, at hun skal være her i 2 x 2 timer om ugen mellem 9-11. Men det lykkes sjældent at komme på de aftalte dage, men hun kommer de to dage om ugen. Men min fleksibilitet går ud på, at jeg siger til hende: Vi har en aftale om mandag og onsdag, men hvis din krop siger dig, at det er bedre tirsdag og torsdag, så retter jeg ind efter det. Det betyder, at jeg vinder hendes tillid. Hun finder ud af, at "han giver mig ikke en skideballe, jeg bliver ikke smidt væk". En anden ung kvinde som gennem 8 år har været ude i alverdens forskellige forløb, og det er mislykkedes hver gang. Nu har hun været hos mig i 3-4 mdr., og nu har hun så stor ansvarsfølelse for de opgaver, hun skal passe her, at hun får dårlig samvittighed, når hun er syg.

Noget af strukturen her består også i, at de får nogle helt faste opgaver – især fra morgenstunden. Så ved de nøjagtigt, hvad de skal gå i gang med, når de møder op. Og så ved hun jo godt, at hvis hun ikke kommer, hvem gør det så? Jeg giver dem nogle opgaver, ansvar og tillid. Og så griber jeg dem, hvis det mislykkes. Og så rejser vi os ved det træ, som vi nu er faldet ved, uden at der falder masser af brænde ned af den grund. Mange har erfaring med, at sådan plejer det ikke at være. Og derfor har de så mange nederlag med sig, at de er holdt op

med at kunne mærke sig selv. Og så kommer de her og møder faktisk nogle mennesker, som holder af dem. Og som vil dem og gerne ofrer sig for dem. Jamen, så kan de ikke undgå gerne at ville give igen. Og der sker faktisk ikke noget ved, at jeg mærker efter hos mig selv og ved, at jeg kan mærke mig selv. For ham her, han vil ikke træde på mig, og han har ikke nogen hensigter eller intentioner med det her. Han vil mig, som jeg er. Selv om der kan være langt derind for nogen, er det med til at give dem et indre kompas. Selv om det for nogen ikke lykkes, er det alligevel skammeligt ikke at give dem en form for beskyttet beskæftigelse eller en eller anden tilknytning, fordi det giver dem noget at stå op til i et rodet liv. Det er rigtig vigtigt. Og det er en rigtig lang og sej proces. Så derfor har jeg dem også rigtig lang tid her på stedet for at kunne arbejde med dem her på skolen.

Hvis jeg ikke selv får mulighed for at følge den unge videre i praktik eller job i virksomheden, men må overlade denne opgave til den kommunale jobkonsulent, følger der altid en helt klar anvisning af det, der skal til, for at det lykkes for den unge og for virksomheden. Med mit kendskab til den unge efter flere års arbejde ved jeg, at der skal meget lidt til, for at ødelægge det, vi har bygget op. Jeg vil allerhelst selv gøre arbejdet færdigt, fordi den relation, jeg har bygget op til den unge, kan andre ikke overtage. Det er desværre sådan, det er for ca. 20 % af de unge, vi har med at gøre. Hvis ikke det følges helt til dørs, ødelægges man meget hurtigt det, de har fået bygget op her.

Når jeg afleverer den unge til virksomheden, følger jeg den unge ude på virksomheden, og jeg ringer jævnligt til arbejdsgiveren. Hvordan går det? Og de har mit nummer 24-7, og vi har en tæt kommunikation. I de tilfælde, hvor det lykkes sammen med den kommunale jobkonsulent, er det fordi, jeg kan få en samtale med jobkonsulenten og lave en glidende overlevering. Hvis det eks. er sygemeldinger, som er den unges store udfordring, så kan jeg sige til jobkonsulenten, at jeg kan guide ham af sted, hvis jeg får lov at beholde kontakten til ham. Med et telefonopkald via den relation jeg har fået opbygget til ham. Det vil en ukendt person ikke kunne gøre. Så den relation, jeg har fået opbygget, er bare guld værd.

Det er helt afgørende, hvilke persontyper man sætter sammen, når den unge skal ud på virksomheden. Der er rigtig meget overladt til praktikværten, fordi han er rigtig god til det. Og han er den helt rigtige i forhold til den unge. Så der skal jeg egentligt bare blande mig uden om og lade de to køre det selv. Og jeg klarer det bare via nogle opkald og samtaler med den unge. Og der trækker jeg mig egentlig lidt. Så hvert eneste forløb foregår efter individuel vurdering af, hvordan det enkelte forløb skal gribes an. Men det er helt vildt vigtigt, hvilke personer man sætter sammen.

### **Mit samarbejde med kommunen og borgeren**

Rent praktisk sker min kontakt til den kommunale jobkonsulent først, når den administrative opgave i forbindelse med afslutning på min opgave skal løses. Og det er efter min opfattelse alt for sent. Det rigtige ville være, at jeg havde et parallelt forløb sammen med jobkonsulenten, inden jeg slipper opgaven. Kommunen vil sikkert sige, at det er for dyrt, men i det lange løb vil det helt sikkert være givet godt ud. Det er dyrt at stoppe en udvikling, fordi man vil spare en måned eller to til overlevering. Jobkonsulenten skal på banen og vinde den unges tillid, så han er klædt på til at følge op på den unges forløb. Det allerbedste og billigste ville være, at kommunen hyrede mig til at gøre opgaven færdig. Jeg ville kunne fastholde mange flere ude på arbejdsmarkedet end det, vi ser. Og jeg ærgrer mig gul og grøn, når jeg siger til jobkonsulenten: Det her ender galt, hvis ikke der bliver gjort noget her. Og så ærgrer jeg mig



over, når jeg ser, at den unge "plumper i"! Vi oplever jo, at den unge søger tilbage til os igen, fordi vi har skabt en relation til dem. De søger jo ikke tilbage til kommunen eller til jobkonsulenten. Og så har vi dem jo rendende her, når det går galt derude. Det er os, der er deres trygge netværk.

Vi ville nemt kunne starte dem op igen, men vi har jo afleveret dem. Men kommunen skal jo være villig til at købe den ydelse, hvis vi skulle løse opgaven. Det tager lang tid at opbygge den relation, som vi gør her. Og derfor vil det være billigere for os at starte den unge forfra igen.

Når vi holder "dag for gamle elever" kan vi se, at dem, vi har sendt videre, er ude i en eller anden form for job, nogle få endda i ordinære job. Men har lige haft behov for den base vi tilbyder dem, for at de kunne komme videre i livet. Så vores succesrate er ret høj. Det, vi giver dem i vores rammer, er ret godt. Vores helhedsorienterede indsats er fri af "kommunale siloer" og er meget mere end bare opgaven som jobkonsulent. Det er det hele menneske, vi arbejder med.

Vi har her køkken/kantine linje, træværksted og selvfølgelig vores landbrugslinje, hvor de unge oplever, at de er med til at producere varer, som skal leveres til forskellige kunder – det er ikke bare ting, vi bygger op og piller ned, for så at bygge det op igen. Det her giver mening.

### **Mit samarbejde med virksomhederne**

Når jeg opsøger en virksomhed for første gang, gør jeg meget ud af at fortælle dem, at vi tager en dag ad gangen. Mange er lidt påpasselige med at gå i gang med det her. Jeg ringer, når den første dag er gået og følger dem meget tæt i starten. Og fornemmer stille og roligt hvor meget de har brug for. Det er meget vigtigt, at jeg har en god relation, at der er en god kemi mellem mig og virksomheden. Virksomhederne har jo ikke kendskab til de forskellige diagnoser, som den unge kommer med. Og skal jeg forberede dem på, hvorfor den unge reager på den ene eller den anden måde.

Og er du ude i produktionserhvervet, så er det jo bare fremad. Og hvis du ikke finder nogle medarbejdere på virksomheden, som har en empatisk tilgang til den unge og forståelse for, at ham her har behov for pauser ind imellem, eller der kan være dage, han ikke kommer, så kan du godt opgive det samarbejde. Hvis den unge skal være på en virksomhed med mange mennesker, gør jeg meget ud af at sige til den unge, at det er disse to, du skal arbejde sammen med. Det er de ting, som disse to siger, du skal rette dig efter. Ellers skabes der hurtigt forvirring for alle parter. Det er en vigtig del af arbejdet med disse unge, at de sættes sammen med de rigtige i forbindelse med forskellige arbejdsprocesser. Sådan foregår det også i undervisningen her på stedet.

Det viser sig, at rigtig mange af mine praktikaftaler fører til, at den unge efterfølgende bliver ansat i virksomheden. Det er jo fantastisk, men betyder også, at jeg igen skal ud og finde nye praktikpladser. Jeg må sige til virksomheden, at hvis de ansætter en ung, må de love at oprette en ny praktikplads. Virksomheden kommer jo i lighed med mig til at holde af den unge og kan godt se, at hvis ikke de sørger for et job til ham, hvor ender han så henne?? Det er super empatiske virksomheder, vi har derude. Og som godt kan sætte sig ind i den situation, de unge står i og vil gerne give dem en chance i livet. Det er de færreste af mine STU-elever eller ressourceforløbspersoner, som ikke er i en eller anden form for job, når jeg slipper dem. Det er

noget af det, jeg meget hurtigt begynder at snakke med dem om, når de starter her: hvad så....? Nu har det gået godt i ½ år, hvad skal der ske, når du er færdig her?

Nogle praktikker er meget korte, og andre er lige så lange, som vi overhovedet kan gøre dem. Hvis det mislykkes, piller jeg dem meget hurtigt af igen. Men de skal jo også ud og prøve forskellige typer virksomhed for ligesom at finde en retning. Og så kan jeg godt lide, at hvis de er inde i et langt praktikforløb, hvor det bare går godt, så er der ret gode chancer for, at de ansætter den unge. Og det oplever jeg altså tit.

Det er tit virksomheder med ret monotone arbejdsfunktioner, hvor det er ret let for dem at finde jobs, som matcher den unge. Men jeg har også virksomheder, hvor den unge går ind i virksomhedens kerneopgaver men så måske med nedsat tempo. Hvis bare alle parter er klar over, at det er det, som fungerer, så er det jo godt. Jeg kan i nogle tilfælde godt komme med nogle ønsker til jobfunktioner, som jeg mener, vil passe til den unge og snakke med praktikværterne/arbejdsgiverne om det. Og så finder vi lige så stille ud af det, Der er også nogle få tilfælde, hvor vi helt ændrer retning. F.eks. en større virksomhed, hvor den mere udadvendte unge magter at være med lidt rundt omkring i virksomheden – servicemedarbejder, som lige giver en hånd med her og der.

De unge blomstrer, når de kommer i gang ude på en virksomhed. For nogle er det angstprovokerende, når vi begynder at snakke om, at de skal ud på en virksomhed. Men jo mere vi arbejder med det, er det noget, de kommer til at se frem til. Så begynder de at snakke med hinanden om det, og jeg har gennem længere tid gået og vurderet, hvilke type virksomhed som vil passe til den enkelte unge. Og så fortæller de, at de har været med ude på virksomheden og begynder at blive stolte, når de har fået deres drømmepraktik eller deres drømmejob. I langt de fleste tilfælde bliver de modne til det, når vi går og arbejder med det her på skolen. For nogen tager det ½ år at komme dertil. For andre tager det måske 2 år, inden de er klar til det.

Vi gør meget ud af, at de unge er med i kontakten til vores kunder, når vi skal levere de produkter, vi har fremstillet på vores værksteder. Så er de pavestolte, når de får lov til at være med ude og levere de produkter, vi har lavet. Og det banker til selvværdet: Det her har vi produceret, og det er der nogen, der har købt og betalt for. Det giver mening. På samme måde, når vi er ude og hente f.eks. foderstoffer, og de skal henvende sig over skranken og bestille det, vi skal have med hjem.

### 9.3 Ungekoordinator på uddannelsesstedet fortæller

I ViVirk'R anvendelsen titlen ungekoordinator om funktion på uddannelsesstedet, som er bindeled mellem den unges forløb på uddannelsesstedet og kommunens koordinerende sagsbehandler. Ungekoordinator på uddannelsesstedet er socialrådgiver.

#### Målgruppen

De unge, som visiteres til ressourceforløb her, er unge, hvor den koordinerende sagsbehandler ser et potentiale i forhold til arbejdsmarkedet. Det er unge, som ikke er klar til at komme ud i en virksomhedspraktik. Unge, som har brug for noget, inden de er der. Så der sker en sortering. Og så er det typisk unge, som har haft en langvarig kontakt med systemet. Og kun en enkelt af de unge har været i gang med en ungdomsuddannelse – en ung som har erhvervet en hjerneskade efter en tumor i hjernen. Ellers er de alle nogle, som aldrig er lykkedes med det, som man har sat i gang – eks. beskæftigelsesprojekter, virksomhedspraktikker m.m. Og der er hos de fleste noget i forhold til psykiatri, noget angst og forskellige andre diagnoser, nogle kognitive udfordringer og sociale udfordringer.

De kommer næsten alle med en eller anden form for angst i forhold til at skulle kunne fungere på arbejdsmarkedet. Og det er derfor, det bliver vurderet, at de ikke umiddelbart er klar til at begå sig på en arbejdsplads. Der skal noget træning til, før det er realistisk med en virksomhedspraktik. Træne samarbejde, samvær i pauserne osv.

Grunden til at flere af de unge har været så lang tid i systemet er, at de på en måde er "uop-dagede". Så har de måske klaret sig med lidt småjobs efter det fyldte 18 år, har hutlet sig lidt igennem. Så har de måske været på en arbejdsplads men er kommet ud i en længere sygemelding og senere havnet på kontanthjælp. Og det er ikke rigtig lykkedes at flytte dem i nogle af de beskæftigelsestilbud, de har fået, det er ikke lykkedes at gøre dem mødestabile. Det er, som årene ligesom kommer til at gå, uden at der er noget, der virker.

Der er mange forskellige forklaringer på deres lange forløb, men måske ens for mange af dem er, at de ligesom er kommet uheldigt fra start på deres voksenliv. Har haft uheldige familiære forhold, har været udsat for voksenmobning på arbejdspladsen. De har alle nogle fælles sociale problematikker.

Målet for de fleste er tilknytning til arbejdsmarkedet, for nogle ender det måske med førtidspension og skånejob, men der mangler nogle grundigere beskrivelser for at blive endelig afklaret. Sådanne beskrivelser har tidligere været svære at lave, fordi de ikke har været stabile i deres fremmøde. Og det gælder for alle, som kommer her. Uanset hvad de har med i bagagen, handler det om at forbedre deres fremmøde. For de fleste er målet fleksjob.

Noget af det, vi først og fremmest lykkes med, er at give de unge en oplevelse af, at de godt kan fungere på en arbejdsplads. Når de stille og roligt kommer i gang, oplever de, at det ikke er farligt. Og de kan mærke, at det gør en positiv forskel i deres hverdag at have noget meningsfuldt at stå op til, at man er noget i kraft af andre, at man kan noget.

Sammen med den koordinerende sagsbehandler kan vi skræddersy lige netop det tilbud, som den enkelte unge har brug for. De stoler på os, de tror på vores faglighed, det handler rigtig

meget om troværdighed. Også at sige, når det ikke skal være, når det ikke fungerer. Og sammen kan vi skabe det lange stabile forløb, der gør det muligt at finde de ressourcer og potentialer, den enkelte unge har. Det er meget langt væk for den unge selv. De kan overhovedet ikke selv se, at de har noget at bidrage med ude på arbejdsmarkedet. Og det kan også være angstprovokerende at opdage, at man faktisk er god til noget. De kommer fra et liv og et system, hvor bevillinger udløses på baggrund af begrænsninger, så det med at se sig selv som en ressource kan være rigtig svært. Og så er det vigtigt at få de her snakke med dem om, hvad det betyder. Vi har det første opfølgende møde med den unge og den koordinerende sagsbehandler efter fire uger, hvor vi beslutter, hvordan forløbet skal fortsætte. Gennem disse møder er det blevet meget tydeligt, at den unge ved dette møde forventer at skulle stoppe, "så skal jeg nok videre i en virksomhedspraktik eller noget andet". Det har været meget vigtigt at få den forventning vendt – nej, mødet handler ikke om, at du skal stoppe her. Mødet handler om, hvordan vi kan hjælpe dig videre. Planen skal ikke stoppe her: Du kan få lov til at have nogle succesoplevelser uden at skulle videre til noget andet. Vi skal blive bedre til fra starten at fortælle den unge, at når de er her, så følger vi med dem hele vejen. Vi slipper dem ikke. Også når de er klar til at komme i virksomhedspraktik, så er det stadig os og ikke en ny, der tager over.

### **Samarbejde med kommunalt ressourceforløbsteam**

Det sammenhængende ressourceforløb, hvor vi følger den unge hele vejen, er den samarbejdsmodel, vi har aftalt med det kommunale ressourceforløbsteam. Vi vil bevise, at vi kan lykkes med disse ressourceforløb, når vi går med hele vejen. Og vi bliver da også udfordret på vores tilrettelæggelse af disse meget individuelle forløb. Vi har pakket på helt ned til fire timer om ugen og op til 30 timer. Og det har været rigtig vigtigt i forhold til jobcentret, at vi har disse forskellige varer på hylden. De køber jo ikke en pakke på 30 timer til nogen, som kun kan være her få timer om ugen. Og det er nødvendigt for nogen i den her model. Og så må vi differentiere prisen, men det kræver rigtig meget af vores tilrettelæggelse. Vi skal være meget omstillingsparate, det kræver rigtig meget af vores kolleger ude på linjerne (værkstedet). Nogle dage har de mange borgere andre dage få – nogle på få timer om dagen osv.

Samarbejdet med sagsbehandlerne om de særlige udfordringer, som målgruppen for disse forløb har, fungerer rigtig fint. De er meget ordentlige og er meget opmærksomme på den sårbarhed, som mange af vores unge har. Og at når først tingene begynder at lykkes, skal de have lov til at fastholde deres succes og tro på muligheder i stedet for at presse på og miste det hele igen. Vi har en helt åben dialog om de balancer, den unge skal lære at finde. De unge vil faktisk rigtig gerne bevise, at de kan. Så fra at lave ingen ting tror de, at de kan være her hele dagen fem dage om ugen. Da handler det om sammen med den koordinerende sagsbehandler at få barren sat ned til et realistisk niveau. "Vi vil meget hellere have, at du kommer to timer om dagen, og at du så kommer. Så kan vi altid skrue tiden langsomt, når du er klar til det."

De koordinerende sagsbehandlere er meget opmærksomme på, at for stort pres får det hele til at vælte. Det får vi ingen ting ud af. Og den unges historie fortæller jo, hvad der sker, når kravene er urealistiske. Når vi presser for hurtigt eller presser for meget på. Det synes jeg, vi er meget gode til at bakke om sammen.

Vi har nogle borgere, som har været i gang med ressourceforløb andre steder, og hvor forløbet måske snart udløber. De når lige at få startet op her, men så oplever de at få forlænget deres

forløb, hvis de er startet op på noget godt her. Det er ikke noget med, at det kommer til at hænge over hovedet på borgeren. Det er de koordinerende sagsbehandlere gode til at tage hånd om. De lægger sagen op igen og forlænger administrativt, indtil der ligger en afgørelse om forlængelse fra rehabiliteringsteamet. "Og så er sandsynligheden for, at du får et nyt resourceforløb meget stort."

Når vi arbejder på den måde, handler det rigtig meget om, at de får en relation til os og bliver trygge ved at være her. Vi vil dem, og vi vil noget med dem. Og det tager tid at få det bygget op. Og derfor forsøger vi også her i huset at holde kontakten til den enkelte på så få hænder som muligt. Hvis man er på træværkstedet, så er det faglæreren på værkstedet og mig som ungekoordinator, der er de to primære personer på den enkeltes forløb. Nogle unge træner sammen med vores ergoterapeut og har derfor også kontakt til hende.

Ressourceforløbsteamet gør rigtig meget ud af kontakten og kendskabet til os. Når de får en ny kollega, bliver de præsenteret for vores tilbud og kommer herud og møder ungekoordinatoren, som de primært skal samarbejde med. Og så lykkes vores samarbejde, fordi alle lægger stor vægt på troværdighed. Vi er rigtig meget hinandens sparringspartnere. Vi står tit i nogle situationer med meget sårbare borgere, hvor beslutninger skal laves om, hvor møder skal skubbes osv. Alle skal vide, hvad vi er for et sted og hvilke muligheder, vi kan udvikle sammen. Vi er meget åbne over for hinanden, der er ikke nogen, som er forkerter, hvis noget ikke gik, som man troede. Der er stor respekt omkring hinandens faglighed, og alle vil rigtig gerne være troværdige i samarbejdet. Vi bruger også hinanden som sparringspartnere, hvis de har en borger, som de er usikre på: Kan pågældende borger få noget ud af et forløb hos jer – hører han hjemme her? Så kan vi også få en sparring omkring det. Det kan også være kontakt til andre aktører i den unges liv – en bo-støtte eller en mentor – hvor vi i fællesskab får snakket om, hvem der har hvilke roller, så vi hele tiden har en åbenhed om, hvad der er bedst for borgeren.

### **Samarbejde med koordinerende sagsbehandler og øvrige aktører omkring den enkelte unge**

Det er meget forskelligt, hvilken rolle vi spiller i kontakten til de andre aktører, der er i den unges forløb. Men for det meste er mentor eller bo-støtte med ved vores opfølgingsmøder. Og hvis borgeren har en mentor på, er de som oftest også med ved det første besøg og rundvisningen her. Det er som regel komplekse problemstillinger, vi arbejder med, og for at sikre at det ikke kolliderer med andre ting, som er i gang, er det vigtigt, at vi snakker sammen og udfører en sammenhængende indsats. At vi afstemmer det fokus, som der arbejdes med lige nu, så vi ikke skruer op på alle områder på en gang. Måske skal de bare komme her og være her, mens der sker en masse nyt på andre områder af deres liv. Så vi skal hele tiden have gang i dialogen om den enkelte unges forløb. Det er som oftest her stedet, mødet foregår.

Det kan være meget forskelligt fra sag til sag, hvor omdrejningspunktet for den unges forløb er. I nogle tilfælde er den unge tilknyttet en psykiatrisk cafe og føler sig knyttet til det. I andre tilfælde bliver stedet her omdrejningspunktet for den unge. Og så rykker det sig gennem den unges forløb og som oftest i en mere og mere virksomhedsrettet retning. Det er meget individuelt, hvad der får mest plads i den unges forløb.

Vi har stort set intet frafald af unge i ressourceforløb. Og det skyldes i høj grad, at vi skruer op og ned på planen alt efter de aktiviteter, der skal til. Eks.: en borger, som lige nu går til psykiater, er her derfor kun en dag om ugen. Så har hun luft til at kunne arbejde med, mens hun bevarer sin tilknytning til stedet her. Det gør det meget lettere for hende at komme i gang igen i stedet for at skulle starte helt forfra. Så hele tiden tilpasser vi planen efter det, som den unge har brug for. At have den elastik som disse borgere har brug for.

Vi kan se på deres historie, at de har kørt meget op og ned. Og mange af dem har været uopdagede. Men vi oplever, at det kan lade sig gøre at gøre dem mere stabile. Hvis tingene lykkes, er det ikke ensbetydende med, at de stopper i forløbet. Nej, vi regulerer planen, så de kan fastholdes i deres forløb her. Og alligevel ser vi sammen med den koordinerende sagsbehandler en progression i den unges forløb.

Vores samarbejde er med til at udvikle en fælles professionalismisme. Det handler om, at den koordinerende sagsbehandler skal turde ville noget med disse unge – uden at blive for overinvolveret eller for underinvolveret. Der kan nogle gange blive en næsten unødvendig frygt for at blive for involveret i disse unge menneskers liv. Og det gør en forskel – at vi sammen tør gå skridtet videre i disse unge menneskers liv, end vi har gjort før. Og det ser vi som en forudsætning for at skabe de resultater, som vi gør. Og vi har rammerne til at kunne følge tingene til dørs. Vi giver ikke bare slip – hvis vi gjorde det, vil halvdelen af dem vi har, nærmest aldrig være startet eller havde stoppet efter meget kort tid. Turde med professionel kasket på, turde blive stående og finde nye veje ind i det, hvis den første vej ikke lykkes. Og det kræver da rigtig meget af den bevilligende myndighed, at de tør tro på, at vi har styr på det. At de skal nok lykkes med det. De investerer jo også nogle økonomiske ressourcer i det.

Vi skaber i høj grad rammerne sammen med den koordinerende sagsbehandler. Eks. så har vi jo opfølgningssamtaler med individuelle intervaller. Behovet for samtaler skifter fra sag til sag og gennem det enkelte forløb. I starten ofte og for andre følger der bare en jævn opadgående progression. Det er helt sikkert, fordi vi kan være helt individuelle og fleksible, at de koordinerende sagsbehandlere kan bruge os. Når man køber et ressourceforløb her, så er de ikke ens – det er ikke en eller anden kasse, som borgeren skal passe ned i. Vi skræddersyer jo alt – mødetidspunkter, opgaver osv.

De koordinerende sagsbehandlere er meget bevidste om, at ressourceforløb til disse borgere er mere end et af de traditionelle beskæftigelsestilbud, som disse borgere har prøvet før. Her skal noget andet til, og man skal arbejde med sagen på en anden måde. Det betyder bl.a., at hver sagsbehandler har færre sager og kan følge forløbene tættere. De holder også oftere møder i rehabiliteringsteamet, hvor den koordinerende sagsbehandler sidder med og drøfter sagen sammen med borgeren. Når borger og sagsbehandler forlader mødet, drøfter de sammen forløbet og aftaler, hvornår de skal mødes og snakke om indholdet af ressourceforløbet. Og alle ressourceforløb starter med et koordinerende møde, hvor alle aktører i en sag drøfter indsatsplanen. Den arbejdsform spiller rigtig godt sammen med den måde, vi rigtig gerne vil arbejde på.

### **Barrierer og forslag til udbedring**

De væsentligste barrierer for koordinerede og sammenhængende ressourceforløb for disse borgere skal findes i samarbejdet med de øvrige forvaltningsområder eks. handicap og psykiatri. Hvis der er en bo-støtte, som dybest set ikke synes, de skal bakke op om, at den unge er

i gang med et ressourceforløb her, så bliver den unge nogen gange fanget i et spændingsfelt, som ikke er helt rimeligt. Og det kan også godt blive svært at få andre forvaltninger til at bruge de ressourcer, der skal til for at få tingene til at lykkes.

Årsagen skal findes i forskellige forvaltningskulturer og forskellige faglige domæner. Vi har lige nu en pige, som har en støtte-kontaktperson, som har sagt til hende, at hun synes, stedet her er for svært for hende. Men den tager den koordinerende sagsbehandler på sig som et internt anliggende mellem de kommunale forvaltninger.

En anden udfordring er, at andre forvaltningsområder ikke i samme grad lægger beslutningskompetencen ud til de medarbejdere, som deltager i opfølgingsmøderne i borgerens forløb. De skal altid hjem og have grønt lys for de ting, som aftales på møderne. Eks. bevilling af støtte-kontaktperson. Det kan også handle om linjerne mellem brugen af mentortimer eller brugen af støtte-kontaktperson – her er der også nogle interne forhold, som skal afklares, og som vi mærker i den enkelte borgers forløb. Men vi tror, at de nye koordinerende opstartsmøder vil hjælpe med at overvinde nogle af disse barrierer.

Et andet udviklingspunkt er, at vi vil afprøve et forløb, hvor vi tilbyder mentorstøtte til en ung, som har svært ved at få startet op ude hos os. I stedet for at købe mentorstøtten et andet sted, kan der måske skabes lettere overgang til stedet her gennem en personlig kontakt. På den måde finder vi sammen med den koordinerende sagsbehandler ud af løsninger, som kan hjælpe den unge i gang og kan hjælpe dem ud af en isoleret og fastlåst situation. Det var en ydelse, vi etablerede for at undgå, at den unge skal bryde flere personlige relationer men i stedet etablere en sammenhængende og gennemgående relation.

### **Gode relationer og perspektivering**

Helt overordnet set er det meget nemt at samarbejde med den koordinerende sagsbehandler. De er nemme at komme i kontakt med og de reagerer altid på mails eller sms, når vi har brug for at snakke med dem. Vi bruger hinanden gennem tæt dialog og samarbejde om at udvikle de meget individuelle forløb. Vi kan mærke, at vi lærer hinanden mere og mere at kende. At det bliver let for den koordinerende sagsbehandler at kontakte os, når de ønsker en snak om både igangværende unge og unge, som måske er på vej. Det betyder, at vi som virksomhed er parat til at investere noget tid i at skabe den gode relation og det gode samarbejde. Det er vigtigt, at vi sætter tid af til besøg og til rundvisning. Vi skal være villige til at bruge tid på borgere, som måske ikke starter herude. Men det er nogen gange sådan, det er.

Vi er ikke nået til virksomhedssamarbejde endnu. En elev er ude i praktik, og en anden er på vej ud. Men det skyldes jo, at de er meget længe om at blive klar. Det er godt, at vi har folk her, som kender virksomhederne rigtig godt, og som derfor kan matche den unge med den rigtige virksomhed. Det kan være et ret voldsomt skridt for dem at skulle videre herfra og skulle ud på egen hånd. Det er rigtig vigtigt, at de er helt trygge ved den, som hjælpe dem ud i praktik, ved den vejledning som skal til, hvad det er for opgaver, man skal arbejde med osv. Snakke med den unge om, hvad han selv vil fortælle, og hvornår jeg skal komme på banen. Og tæt opfølgning på praktikken i starten så selv meget små misforståelser bliver ryddet af vejen. Ellers kan det gå så skævt, at det hele falder fra hinanden.

Hvis vi har opgaverne til det i vores socialøkonomiske virksomhed, vil vi nogle gange kunne tilbyde de unge et job her. Men for at det kan blive til noget, skal vi først være sikre på, at de også kan fungere andre steder. I det tilfælde vi ikke har opgaver nok her. Vi har eks. en ung,

som arbejder med vores IT-opgaver og hans problemstillinger gør, at vi forventer, at han får fleksjobansættelse her på stedet. Han har prøvet forskellige arbejdsfunktioner på vores forskellige linjer og er dermed afklaret i forhold til det arbejdsområde, som passer bedst til ham. Den løsning handler jo om den diagnose, som han har og de udfordringer, som vi har beskrevet på baggrund af hans forløb her.

Vi kan se, at den elastik og fleksibilitet vi er i stand til at bygge ind i de helt individuelle og skræddersyede forløb, gør os i stand til at fastholde dem i længerevarende forløb, så deres ressourcer og udfordringer bliver tilstrækkelig grundigt beskrevet. Det er en afgørende faktor for, at disse borgere overhovedet kommer videre. Vi kan se af deres ofte meget lange historik, at de har prøvet rigtig mange forskellige ting, de har hoppet fra tue til tue i årevis uden at få noget ud af det. Tre måneder et sted, syv uger et andet sted og lange passive perioder mellem hvert forløb.

Fleksibiliteten her kan eks. være, at en aftale om fremmøde tirsdag og torsdag gerne må flyttes til andre dage, hvis det er det, som er muligt for borgeren. Kompleksiteten i borgerens liv betyder, at deres situation svinger rigtig meget. Og det skal vi kunne rumme, hvis vi skal fastholde dem i et længerevarende og sammenhængende forløb. Borgeren har vidst, at hvis jeg ikke kan komme mandag er det ok, at jeg kommer tirsdag i stedet for. Og den fleksibilitet gør, at hun så faktisk kommer tirsdag. I det tilfælde forsøger vi at skabe en beskyttet beskæftigelse på få timer om ugen, som kan være med til at stabilisere hendes liv og forbygge yderligere isolation og deroute. Der findes bare ikke mange steder, hvor den slags kan lade sig gøre. Men her er der altid noget, som skal gøres – høns der skal gøres rent ved eller kaniner, der skal passes. Det giver hende rigtig meget – det er måske det eneste positive holdepunkt, hun har i sit liv. Ellers er alt andet omkring hende kaos.



## 9.4 Koordinerende sagsbehandler fortæller:

Kommunernes organisering og prioriteringer af indsatser for unge med udviklingshæmning varierer fra kommune til kommune. Og giver forskellige rammer og vilkår for den fælles praksis, som de lokale parter i ViVirk'R udvikler. De konkrete forløb viser dog en række fælles træk med betydning for den unges forløb.

### Målgruppens baggrund og historik

Hvis jeg tænker på alle de borgere, vi visiterer til ressourceforløb på her, er det dem, som ikke umiddelbart er klar til at komme i virksomhedspraktik. Efter en snak med vores jobkonsulent om den konkrete borger, om der kan findes en praktik, der matcher borgerens behov – nej, det bliver nok lidt svært at finde – så tænker vi på stedet her. Det er vores vurdering, at disse borgere har brug for at blive skærmet mere, end det kan lade sig gøre i en ordinær virksomhed. De borgere, som kommer her, er meget sårbare, så det handler også om den måde, der bliver snakket til dem, hvad er det for et arbejdsmiljø, hvordan kan man skærme den enkelte, tage de nødvendige hensyn. Både i forhold til andre mennesker og i forhold til kravene i arbejdsmiljøet. Og i forhold til borgerens sociale kompetencer – hvordan kan de begå sig, måske har de brug for hjælp til at begå sig, måske har de været på arbejdsmarkedet men har brug for at øve sig, hvordan man gebærder sig på en arbejdsplads. Vi ved, at den viden, som man her har i forhold til de mennesker, som kommer her, er en anden end den, vi kan forvente findes på en almindelig arbejdsplads. Det er ofte mennesker, som har en diagnose men ikke kender sig selv i den diagnose. De har brug for at lære, hvordan kommer min diagnose til udtryk, når jeg står i en arbejdssituation, hvordan kan jeg håndtere det på en arbejdsplads. Vi tænker meget på, at borgeren har brug for en god oplevelse. Mange kommer med mange negative erfaringer, så hvis vi er i tvivl, vil vi hellere starte her først, fordi vi ved, at folk, som kommer her, er rigtig glade for at være her. Så det handler om at give dem en masse gode oplevelser, succeser, selvtillid til at komme videre på. Vi vælger det sikre her, fordi vi måske ikke lige tør tage chancen i en almindelig virksomhedspraktik. Mange har erfaringer for, at der ikke kunne tages de nødvendige hensyn i tidligere praktikker. Ud fra de beskrivelser de kommer med, kan jeg godt tænke, at det kan vi gøre bedre. Så lad os lige give dem lidt tid, hvor de bliver pakket lidt ind, skærmet lidt ekstra, så de føler sig bedre klædt på til at komme videre i virksomhedspraktik.

Dem, vi har her, har alle en psykiatrisk diagnose. Og de har svært ved at fungere socialt. Og nogle gange handler det ikke så meget om, hvad de laver men mere om at få plads og struktur ind i hverdagen, at de kommer i gang og kommer af sted. Så er det ikke så vigtigt, hvad man laver her, eller hvad man kan men mere et spørgsmål om at finde en balance og et skema i sin hverdag. Så er det først senere, at vi begynder at snakke om udvikling af kompetencer og deres forudsætninger for at komme videre på arbejdsmarkedet. Det er det nære og det derhjemme, der får lov at fylde i første omgang.

Vi ser helt klart det her sted som et arbejdssted.

Vi har at gøre med en gruppe borgere, som har været i systemet i meget lang tid. Som har prøvet rigtig mange ting. Og som typisk har et hav af tilbud med i bagagen, og vi har tidligere snakket om, at vi ser det her sted som mere udviklingsorienteret end tidligere tilbud. Det her

sted er et mere normalt miljø end de andre mere traditionelle kommunale tilbud. Det er for nogen, hvor vi forventer, der vil være en udvikling. Vi vil ikke bruge stedet her, hvor vi tænker, at det vil ende med en førtidspension.

Men historikken er, at det er nogle, som har mange tilbud bag sig. Nogle som har udfordringer på mange forskellige måder, og hvor der er brug for en mere professionel tilgang. Og fordi de her på stedet har en viden om målgruppen. Det er borgere, som har været igennem behandlingsforløb og forskellig udredning. Som er præget af negative erfaringer, negativ tro på sig selv, negative forventninger til hvad udbyttet af det her kan være.

### **Relation til målgruppen**

Når vi snakker med borgere til forløb her, handler det om et meget kortsigtet perspektiv: Nu tager vi sammen ud og ser stedet. Så snakker vi om, hvad du tænker om stedet. Og alle har været vildt begejstret, når de har været herude. Derefter aftaler vi en prøveperiode på fire uger, og så snakker vi igen om oplevelsen. Og jeg har en, som lige er startet op, og hun har rigtig meget derhjemme, som bøvler lige nu. Og hun sagde, at når hun havde været her et par timer sammen med Enok, så havde hun det rigtig godt, når hun tog hjem igen. Og jeg tror, at det, Enok gør, er, at han bekræfter den side hos hende, som har været væk i rigtig lang tid. Hun har nemlig også en landbrugsuddannelse, og han har gået og snakket fagligt med hende, at han kan bruge hende til faglig sparring og har trukket hendes styrker frem. Han vækker noget i hende – det er der slet ikke nogen tvivl om.

Det relations bårne er afgørende for alle dem, vi arbejder med. Og for nogle tager det rigtig lang tid, og mange af dem kan selv sætte ord på. Nogle siger: Jeg stoler ikke på dig, jeg har ikke tillid til systemet. Men andre kan ikke sætte ord på det. Men de mange skift og de mange overgange er med til at skabe/fastholde de negative erfaringer. Det er derfor helt afgørende at få etableret og fastholdt stabile relationer, så det gælder generelt for vores indsats, at vores borgere ikke skal præsenteres for noget, som kun varer tre måneder for derefter af skifte igen. Der skal være mulighed for større kontinuitet, det er helt afgørende. Og det er der også nogle af dem, der siger: Fordi det er dig, så tør jeg godt give det en chance. Og det ville man jo ikke sige til en, man lige havde mødt. Den tillid skal bygges op, og det tager tid. Så vedholdende relationer er helt afgørende.

Målgruppen for vores ressourceforløb har ændret sig over de sidste par år. Vi får dem tidligere, og de er yngre, og ofte får vi dem, når de er på vej op i deres udvikling. I modsætning til tidligere, hvor vi først fik dem, når de havde afsluttet eks. et STU (Særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse) – nu får vi dem i forlængelse af deres forløb, og når de er på vej i en udvikling. Og det giver rigtig god mening at bruge et ressourceforløb til at sikre deres fortsatte udvikling og mulighed for tilknytning til arbejdsmarkedet. Vi er måske blevet mere håndholdende i vores måde at arbejde på. Vi tager os mere tid til hver enkelt. Det er jo ikke lovgivningen, der har ændret sig men mere vores tænkning og måden at arbejde på. Det ligger som en del af den nye tilgang til borgeren. Man vil gerne gøre plads til personen. Vi bruger mere tid på at gå i dybden med borgeren om det, der virkede og det, der ikke virkede. Og hvordan kan vi så gøre det, så det kommer til at virke. Den dialog har vi i langt bedre rammer til nu, end vi havde tidligere. Jeg har i hvert fald et billede af, at inden borgerne kommer i et ressourceforløb, er der stort fokus på, at de skal i et virksomhedsrettet forløb.

## Jobcentrets muligheder

Man vil også gerne have, at vi står for det virksomhedsrettede forløb, men vi har bedre mulighed for at vurdere socialfagligt, at der er nogle ting, som der skal arbejdes med først. Og vi har en ledelse, som går meget ind for denne her måde at arbejde på og er med til at sætte rammerne for vores arbejde og samarbejde med de øvrige forvaltninger. Ledelsen går forrest i forhold til måden at arbejde sammen på tværs af alle forvaltninger, måden vi skal prioritere det tværfaglige samarbejde. Ledelsen har en faglig forståelse for det, som skal til for os i den enkelte sag og for vores dialog med borgeren. Og politisk har man også besluttet, at ressourceforløb skal prioriteres. Det er rigtig godt, og det giver samtidig et pres, fordi vi så gerne vil levere resultater, der lever op til de gode intentioner.

## Samarbejde med uddannelsesstedet

På stedet her, er de rigtig gode til at imødekomme os, når vi kommer med en forespørgsel om noget, vi har brug for i forhold til en borger. Vi oplever, at de virkelig skal sætte noget til side eller sætte noget op til, at det kan lade sig gøre. Men det finder man lige ud af, der er en meget stor fleksibilitet i måden, noget kan lade sig gøre på. Måden man retter tingene til. Jeg kan ringe hened og spørge om det ene eller det andet, og her fra kan de ringe og sige, hun kom ikke lige i dag, men sådan og sådan tænker vi. En fleksibilitet i at vi får viden fra begge sider i vores samarbejde, den gensidige forståelse og tillid – jeg kan godt ringe eller sende en mail til ungekoordinator, og så er hun super skarp i ting, som er relevante at undersøge eller udrede. Den stærke faglighed i forhold til den enkelte borger er sammen med stedets fleksibilitet helt afgørende for vores samarbejde og for tilpasninger i hvert forløb. De kan som regel finde en løsning, og jeg har en oplevelse af, at tingene holder. Og deres evne til at gå i dialog med borgeren og finde ud af, hvad der skal til, for at tingene fungerer. Og vi har også eksempler på, at ting kører fast, men sammen får vi snakket om det og overvinder evt. forhindringer, så borgeren kan fastholde sit forløb. Og det er helt afgørende, når vi arbejder med denne målgruppe. Eks. en borger med borderline, som siger et til mig og noget andet til en anden. Og hvor vi snakkede sammen og lavede nogle aftaler, som vi kunne præsentere for borgeren, så det blev mere tydeligt for borgeren. Hun kunne ikke selv finde og fastholde rammerne og grænserne for sit arbejde, og vi skulle sammen finde en måde at hjælpe hende til tydelighed. Det nemmeste havde været, at hun bare var stoppet, men det havde været en skidt løsning for alle.

Den slags samarbejde er helt afgørende, når vi arbejder i denne type sager. Det er en meget svær balance, og det er helt afgørende, at alle parter kan holde bolden på egen banehalvdel og har tillid og respekt for hinandens arbejde.

Når vi arbejder sammen om at finde den model, der lige passer, kan der godt gå noget tid. Vi starter måske op med noget, finder ud af, at det ikke helt fungerer, hvordan kan vi rette det til, og det er den proces, som vi arbejder på at blive skarpere på. Kan vi blive bedre til det og dermed undgå nogle frustrationer hos borgeren. Jeg har ikke lige fundet nøglen til det. Hvordan er det, vi som sagsbehandlere bliver bedre til at klæde stedet her på? Får de nok informationer? Får de de rigtige informationer? Det er noget af det, jeg overvejer, om jeg kan blive bedre til. Hvad er relevant information? Hvad kan stedet her selv konkludere osv? Vi har ikke meget skriftlig kommunikation. Det foregår på den måde, at jeg sender en besked ungekoordinator: Jeg har en borger her, og så aftaler vi et opstartsmøde, hvor vi snakker om, hvad der skal foregå. Der er meget gennemsigtighed i det for borgeren, at der ikke foregår en masse

skriftlighed frem og tilbage. Borgeren er med i dialogen om det, der bliver snakket om og besluttet. Vi aftaler fra gang til gang. Så aftaler vi, hvad der skal ske frem til næste møde. Det er ikke nødvendigvis så meget, der kan siges, men det fylder rigtig meget for borgeren lige at få sagt, hvad der har været godt, og hvad der har været svært. Og hvornår skal vi mødes igen, og hvad er det, vi skal snakke om. Og det er jo meget forskelligt, hvad vi snakker om fra gang til gang. Hvad har fyldt, og hvad har man fået ud af det?

### **Fælles værdier**

Jeg tror, at det kommitment, vi giver hinanden gennem dialogen og samtalen, forpligter os over for hinanden. Og jeg fornemmer den der oprigtighed, når jeg kommer herud. Det er plads og rum, og det passer til vores måde at arbejde på. Jeg tror, det handler om fælleshed omkring værdier. Vores fælles værdier bliver implicite, vores menneskesyn og vores tilgang til borgeren bliver fælles. Når vi kommer herud, kan vi genkende os selv i at se det gode i mennesker, tror jeg. Det handler rigtig meget om, at vi tror på det samme. Den ordentlighed, respekt, vi vil det bedste her. Hvordan hjælper vi hinanden med at hjælpe denne borger. Det handler om en tro på borgeren frem for en mistro til borgeren. Her møder man borgeren med en vished om, at hvis de kunne, var de ikke her. Der må være noget andet, og hvad handler det om. En grundlæggende nysgerrighed for det, som den enkelte indeholder. Den tilgang genkender vi rigtig meget her på stedet.

Og den fælles tilgang, de fælles værdier er noget af det, vi efterspørger rigtig meget. Og den fleksibilitet, som vi aftalte, da vi startede på ViVirk'R – den har vi manglet rigtig meget i vores arbejde som koordinerende sagsbehandlere. Hidtil har det handlet om, at vi kunne benytte nogle helt bestemte tilbud og andet har ikke kunnet lade sig gøre. Her er en helt anden fleksibilitet og imødekommenhed, så vi kan få tingene til at lykkes på den ene eller den anden måde. Og den respekt der skal være for hinandens roller og opgaver. Vi kører efter BUM-modellen (bestiller-udfører-modtager) og vi oplever ofte, at det bliver dem, der udfører, der kommer til at definere, hvad der er brug for. Og den bør jo rettelig ligge hos os, fordi det er os, der bestiller det, vi har brug for. Den løsning får vi i langt højere grad her, fordi vi udvikler løsningerne i fællesskab.

Det handler også om, at vi kan tage borgeren med herud og se stedet. Det kan være meget svært at forklare borgeren, hvad stedet har at byde på. Hvad er det, man som borger kan her. Vi kan fortælle om de forskellige værksteder, om landbruget, om køkkenet. Men det handler meget mere om at få folk herud og se stedet og snakke med dem, der er her. Så kan de bedre forestille sig selv her, vi kan bedre lave en fælles definition af stedet og de ting, man kan her. Og man fornemmer atmosfæren og kan mærke stedet. Det virker udviklende.

### **Økonomi**

Vi skeler som sagsbehandlere ikke til prisen, vi får ikke besked om at skulle bruge nogle bestemte tilbud. Vi skeler alene til det rette tilbud til den enkelte borger. Vi kigger lige nu på, om anvendelse af psykologer og andre lignende tilbud benyttes rigtigt. Men i forhold til stedet her har vi ingen begrænsninger. Og den store fleksibilitet her betyder også, at hvis en borger har brug for en pause i en periode pga. barsel, behandling eller andet, så bliver tilbuddet her ikke stoppet men afventer, at borgen bliver klar til at starte op igen. Det betyder, at borgeren ved, hvad der venter dem, når de er klar igen. Stedet her er særligt, fordi vi ikke skal starte forfra

med oprettelse af sag og andre administrative procedurer med at komme i gang igen. Her behøver det ikke at være kompliceret. Her bliver de sat på standby i en periode, og så starter de bare op igen, når de er klar. Og samtidig er der på stedet stor accept af de aftaler, jeg laver med borgeren: Jeg ringer bare herud og siger, at vi under samtalen med borgeren blev enige om sådan eller sådan. Det gav rigtig god mening for borgeren. Og så accepterer de helt naturligt den beslutning. Det er helt ukompliceret, og vi aftaler at snakke sammen igen i januar. Også det kan lade sig gøre, fordi vi har den løbende kontakt og dialog med hinanden.

Det har stor betydning for borgeren. De slipper ikke helt, og fremtiden bliver mere synlig for dem. Nu holder vi pause, og så snakker vi videre i slutningen af januar. Og du kan bare starte op, hvor du sluttede. Det betyder rigtig meget for dem. Det bliver mindre uoverskueligt, og der bliver færre ting at skulle forholde sig til. Og man er inde i tankegangen: Jeg skal noget, når jeg er færdig med det her. Jeg kommer her igen. Og det er jo helt naturligt, at der i perioder foregår andre ting i disse borgeres forløb. Det er ikke udtryk for afbrydelse men en naturlig følge af borgerens udvikling. På den måde undgår vi også, at borgeren igen bliver bekræftet i, at der er noget galt med vedkommende.

Det betyder også noget for vores journalisering. Her ville det fremstå som om, borgeren har afbrudt sit forløb. Og tit kan vi ikke se, hvorfor et forløb er blevet afbrudt. Der er ikke noget beskrivelse af, hvorfor forløbet blev afbrudt, og man får ikke et helt retvisende billede og samlet op: Hvad fik du ud af forløbet?

## **Fagligheden**

Rent fagligt er de rigtig dygtige herude. De er med til at løfte os fagligt med deres særlige viden om målgruppen. Vi snakker lidt mere samme sprog her og har det her helhedssyn på borgeren. Sammen får vi lidt flere ord og lidt flere nuancer på borgerens situation. Og det kan give en bedre forståelse for disse borgeres motivation, deres forståelse af verden. Jeg ved ikke endnu, hvordan deres skriftlige beskrivelser ser ud. Men ud fra det, vi snakker om, har de nogle gode betragtninger. Jeg mener, de er med til at løfte vores fælles indsats for borgeren.

Vores opgave som koordinerende sagsbehandlere er den samme, når de er her, som når de er på en ordinær virksomhed. Vi betragter stedet her som borgerens arbejdsplads, og vi har derfor den samme koordinerende funktion omkring de øvrige ting, som foregår i borgerens liv.

Stedet her er rigtig gode til at samle op og fortælle om de ting, som sker gennem borgerens forløb. Og udviklingen undervejs i forløbet. De fleste borgere, som kommer her, er som regel udredte, men stedet her vil lægge mærke til, hvis borgeren udviser nogle særlige reaktioner eller adfærd, som vi ikke lige har set. Her kommer stedets faglighed igen til gavn og kan være med til at vurdere, om tilbuddet er det rette for borgeren. Vi bruger jo stedet her til at understøtte borgerens læring omkring deres egen sygdom og diagnose. Og det skal man bare være mega dygtig for at kunne. Hvis de har fået at vide, at her er tale om noget autisme, så vil de reagere, hvis der viser sig et andet reaktionsmønster end det, som forventes med den diagnose. De ser det hele menneske, du er mere end din diagnose. Du er også dig. Og den vinkel oplever jeg, de har med.

### 9.5.1 Det lokale partnerskab fortæller

I de følgende tre afsnit fortæller lokale partnerskaber om deres perspektiver på en fælles ungepraksis målrettet unge med udviklingshæmning. Disse afsnit viser også variationer i rammer og vilkår for det lokale samarbejde og den lokale praksis. Men også en række fælles træk, som går på tværs af de lokale projekter.

Ungekoordinator: Jeg sidder og tænker på, at vi allerede havde et kendskab til hinanden, da vi startede projektet. Og har dermed på forhånd noget på plads. L kommer med nogle elever en gang imellem, og jeg skal nok sørge for nogle statusser en gang imellem, og så kører det. Men i forhold til dette projekt var intentionen at se på, hvordan vi kan flytte den enkelte elev, hvad skal der til for at flytte eleven fra vores interne arbejdspladser til det ordinære arbejdsmarked. Hvordan får vi dem til at blive i det job, de får, hvad får dem til at møde hver dag.

Koordinerende sagsbehandler: Og det, vi vil med denne særlige målgruppe, er, at vi regner med, at de skal i fleksjob. Vi regner ikke med, at de skal i ordinære jobs, og vi regner ikke med, at de er til 37 timer om ugen. Så hvordan får vi dem ind i rehabiliteringsteamet med den rigtige beskrivelse, med en faglighed om at vi ved, det er en nedsættelse af arbejdsevnen, og vi ved, at den vil være varig, og den vil være væsentligt nedsat. Men hvor ligger deres forudsætninger for en tilknytning til arbejdsmarkedet. Hvad er arbejdsevnen, hvad er effektiviteten, er det i alle timer, de er på arbejde. Hvilken branche formoder vi? Vi har brug for et materiale for at kunne træffe de rette beslutninger. Det skal vi samarbejde om - at optimere det materiale vi har brug for til det.

Ungekoordinator: Vi snakkede også meget om at være obs. på de overgange, der er i den unges forløb. Hvad skal der ske for at skabe sammenhæng for den unge.

Koordinerende sagsbehandler: Og det vil være helt optimalt, at vi arbejder tæt sammen om det, så når jeg giver slip på dem, så er stedet her klar til at tage over. Så var overgangen så lille som muligt, og der var noget andet, den unge kunne holde fast i.

Det absolut optimale vil være, at når jeg forelægger den unges sag for rehabiliteringsteamet, så har vi et helt konkret job klar til den unge.

Og forløbet her kunne også bidrage til at kvalificere indsatserne fra de øvrige forvaltningsområder, som er involveret i den unges sag. Omkring eks. bodel, hvor vi kan følge helt anderledes tæt op om de ting, som ikke fungerer, og som skaber støj i forhold til job og fritid.

Han kan sagtens gå på arbejde, men han tager ikke de øvrige forhold i sit liv alvorligt i forbindelse med skift til udslusningsbolig med mindre støtte.

Ungekoordinator: Og så knækker filmen for ham. Han kommer ikke i bad. Han ligner noget, der er løgn, han får ikke gjort rent, der er porcelæn under sengen. Alle de der tegn på, at han ikke tager den del alvorligt. Typiske ting. Men han kan godt finde ud af at gå på arbejde.

Så nu venter vi bare på, at arbejdsgiveren siger til ham, at han lugter. Desværre har han udendørs arbejde, så det har sikkert lange udsigter.

Det er sikkert ikke forskelligt for ham, som for alle vi andre. Men det, der kommer til at ske, er, at når du ikke har været i bad længe, så begynder du at blive sådan ...ævv!!! Så begynder

han at blive Rasmus modsat, så vil han ikke tage ansvar for sin økonomi. Så har han lige været ude og købe en scooter, som han overhovedet ikke har råd til at købe. Han har lånt en scooter af far, men den var lyserød!!! Den skulle han fandme ikke køre på, og så købte han bare en. Og det er sådan arh...!!! Kunne vi så redde den – nej det kunne vi så ikke. Og så bliver det hele bare lidt træls, og så gider han slet ingen ting.

Koordinerende sagsbehandler: Han er et rigtig godt eksempel på, at denne unge mand sagtens kan arbejde, og i princippet kunne vi godt sige, at han var klar til rehabiliteringsteamet i forhold til fleksjobbet. Vi er også rimelig klar over, hvilken branche der fungerer bedst, og som han er gladest for. Og vi er også ved at måle os frem til, hvor mange timer han kan klare, men i bund og grund så fungerer han ikke i egen bolig. Dermed bliver den koordinerende sagsbehandler udfordret rent fagligt, fordi jeg kan godt beskrive ham til et fleksjob. Men hvis jeg skal kigge langsigtet, så ....!! Jeg har mulighed for at give ham lidt mere tid i ressourceforløbet.... Det er jo faktisk det, der er meningen med ressourceforløb. Og så vil jeg rigtig gerne sammen med PGU også finde ud af hans støttebehov i forhold til bolig. Det er jo det, ressourceforløb også skal bruges til. Det kan godt være, vi kan klappe den af rent arbejdsmæssigt, men vi er nødt til at have den anden del med også! Vi er ikke i mål socialt med ham!

Ungekoordinator: Og det er jo lige præcist det... ! Lige nu arbejder han udendørs, og det kan vi så grine lidt af. Men før det var han i Ikea, og der var det bare ikke gået, at han lugter, som han gør. Og det giver altså mere alvor bag, når det er arbejdsgiver, som kommer og siger til ham, at her må man ikke lugte.

Koordinerende sagsbehandler: Og det er jo det, man kan bruge et ressourceforløb til. Man kunne sige, at beskæftigelsesdelen var på plads, men planen med ressourceforløbet er, at han også skal komme i mål og finde sin hverdag, så det også holder på den lange bane. Og der er vi ikke.

Når bo-delen foregår på PGU også, betyder det, at jeg som koordinerende sagsbehandler her får infoen om hans bo-situation i tilknytning til afklaringen af hans arbejdsdel. Hvis han fik bo-støtten fra voksen- og handicap, skulle jeg ud og hente oplysningen gennem deres forvaltning – her får jeg begge dele i sammenhæng med hinanden – hvordan begge dele påvirker hinanden indbyrdes. Det betyder rigtig meget for min rolle som koordinerende sagsbehandler, fordi de her selv tænker tingene sammen. Når det er adskilt, skal jeg hente oplysninger flere steder og koordinere og formidle, så det bliver sammenhængende for den unge.

Her sker det som en integreret del af forløbet. Hvad skal der skrues på? Her var det jo, at fordi han var så træt, var han for træt til at klare jobbet. Nu har I firet lidt med det...? Ok, det er altså ikke det, men noget andet det handler om. Og det gør jo, at vi kan komme meget hurtigere i mål, det kræver færre samarbejds møder, hvor jeg skal koordinere. Fordi man her hele tiden arbejder med det hele for at få det til at fungere bedst muligt for den unge. Vi skal have det hele til at fungere.

Ungekoordinator: Det bliver pludselig kun to instanser, der skal snakke sammen i stedet for 3-4 forskellige med hver sin dagsorden, som arbejder uafhængig af hinanden, der skal koordineres af en tredje part. Her er vi et sammenhængende billede. Fordelen er også, at jeg kender eleven rigtig godt. Og vejlederen i huset kender eleven rigtig godt. Og vi snakker rigtig meget sammen. Det betyder, at så snart praktikværten ude i virksomheden siger et eller andet, så

kan jeg med det samme spørge vejlederen: Hvad skete der lige den dag. Hvad er grunden til det?

Koordinerende sagsbehandler: Det er et meget godt billede på, at jeg har mindre koordinering med en ung, som har hele sit forløb i tilknytning til PGU, end jeg har med de andre unge, som jeg arbejder med (illustreret med nedenstående figur)



Her sker koordineringen i den unges hverdag. Med andre unge er det mig, der skal binde og koordinere de forskellige involverede i den unges liv. Og jeg kan aldrig være så tæt på de små forandringer, som påvirker hverdagen, som man er her. Her kan man løbende arbejde med sammenhængen mellem arbejde, bo og fritid.

Ungekoordinator: Vi kan yde en meget grundlæggende helhedsorienteret indsats, når de er her 24-7. Vi kan noget helt andet, når de er her på både arbejdsdelen og bodelen. Når vi arbejder med begge dele, drager vi/den unge fordel af, at begge dele spiller sammen – at man er med i fællesskabet både i arbejdsliv og fritidsliv.

For de unge, som kun er tilknyttet bo-delen eller kun er tilknyttet arbejdsdelen, kan vi se, at der kommer huller i overgangene. Og så mister den unge meget hurtigt de færdigheder, som de har opnået. Og de mister motivation falder tilbage i passivitet, og det tager lang tid at starte dem op igen. Jeg havde en ung, som jeg havde fundet et job til, som skulle flytte i egen bolig med bostøtte fra hjemkommunen. Desværre var der ventetid på iværksættelse af bostøtten, og det skabte udfordringer i forhold til hans arbejde. Jeg gik derfor ind i sagen og lavede aftaler med arbejdsgiveren – selv om jeg reelt havde afsluttet ham her fra og ikke havde kompetence til at blande mig i sagen.

Og i nogle tilfælde kan det betyde, at den unge mister tilknytning til arbejdsmarkedet.



Ungekoordinator: Den sammenhængende indsats her betyder også, at vores beskrivelse af den unges situation bliver langt mere effektiv og nuanceret, fordi her er alle aspekter samlet i en sammenhængende indsats.

Koordinerende sagsbehandler: De unge vi får i disse ressourceforløb, er unge, som ikke er kommet i mål i deres STU eller unge, som har sagt nej til en STU. Eller nogen som måske ikke lige har været målgruppen for STU – måske lidt bedre, men som har hængt lidt. Som ikke er kommet i mål, mangler noget modenhed, mangler noget netværksstøtte. Vi er lidt udfordret på, at de unge, vi har at gøre med her, er lidt mere udfordret end dem, vi normalt ville tænke på til et ressourceforløb. Lidt mere udfordret på deres netværk, på deres modenhed, på deres beskyttelsestrang. Bare en lille bitte grad mere af det hele. Og derfor kan en enkelt faktor som en letbane, der ikke kører, give de transportproblemer som gør, at de ikke kommer frem. Vi kan se, at disse unge ikke har haft netværk, der lige har støttet dem i transport eller andre færdigheder, som er nødvendige, når de starter et nyt sted. De er lidt mere ramte på det hele, de er bare lige lidt dårligere fungerende. Og det betyder også, at en udfordring som transport på tre kvarter med bus med 40 stop vil være nok til at dræne den sparsomme energi, som netop disse unge mangler.

Ungekoordinator: Altså bliver det en arbejdsindsats at tage bussen to gange om dagen. Og det kommer der ikke meget erhvervsafklaring ud af.

Koordinerende sagsbehandler: Det bliver en forkert anvendelse af den sparsomme energi, disse unge har. Og man kan tænke, hvorfor kan et ungt menneske ikke klare at tage bussen frem og tilbage. Men sådan er det for disse unge, fordi de er lige lidt ringere kørende på eks. buskørsel.

Ungekoordinator: Og der betyder det også noget for dem at kunne sætte sig ind i et tog, hvor de ikke behøver sidde tæt sammen med andre. De behøver ikke have folk lige omkring sig. Og det tager en tredjedel af tiden.

Koordinerende sagsbehandler: Og det gør det svært at arbejde med de andre ting, disse unge skal have styr på, når de bruger al energien på at transportere sig selv. Det bliver ikke muligt for os at arbejde med bo-delen, med netværket, med motivationen og alt det andet, som de har brug for at arbejde med. Det betyder også, at den tid, jeg som koordinerende sagsbehandler skal bruge på at arbejde med den del sammen med den unge, tager af min tid til at arbejde med nogle af de ting, som der skal arbejdes med.

På samme måde kan jeg se, at de unge, hvor jeg skal bruge meget tid på at skabe kontakt og relation, også betyder, at der går meget tid fra mit arbejde med nogle af de andre ting, som den unge har brug for at arbejde med. Vi tror på, at udvikling kan komme med tiden, men i bund og grund bruger jeg måske det første halve år på bare at skabe en kontakt. Og i den periode skaber jeg jo ikke anden udvikling end det. Og det betyder noget i forhold til det, der kommer ud af et ressourceforløb og for den samlede indsats.

Ungekoordinator: Vi arbejder med en målgruppe, som oftest har nej-hatten på. Vi kan sagtens bruge hinanden: Jeg kan eks. foreslå den unge en snak med sagsbehandleren, hvis han ikke vil samarbejde om at få styr på sin økonomi. De skal jo medvirke i deres sag, hvis de skal være her.

Koordinerende sagsbehandler I de tilfælde kan jeg jo godt være lidt ekstra "myndighedsagtig" og fortælle, hvordan reglerne er. Ja, det er jo et nødvendigt "trick" for at holde den unge på sporet.

Ungekoordinator: Og der går som regel ikke lang tid, før den unge melder tilbage, at de er klar til at medvirke. Den unge skal jo lære, at forskellige valg og beslutninger har konsekvenser. Det her er så et af dem. Og så er det jo også, fordi der er lavet en handleplan, og hvis der står noget i handleplanen, er det jo den, både vi og den unge skal følge. Det har han jo skrevet under på. Og hvis ikke vi følger den, er det jo helt reelt, at hans sagsbehandler skal have det at vide.

På samme måde oplever den unge, at vejleder og faglærer på vores værksteder snakker sammen. Hvis der er sket noget på værkstedet, får vejlederen det at vide. Så er vejlederen forberedt, når den unge kommer hjem fra arbejde. De unge ved godt, vi snakker sammen. Og det er helt nødvendigt for at imødegå deres forsøg på "splitting".

Koordinerende sagsbehandler: Det gør man jo, når man er "ni år". Og derfor var vi meget klar over fra starten af vores samarbejde i det her projekt – det samarbejde er vi nødt til at gøre noget ud af. Da jeg oplevede skiftet i vores sagsbehandlergruppe for ressourceforløb, var jeg klar over, at nu skulle der snakkes sammen om, hvordan vi gør det her sammen.

Det er helt afgørende, at man er opmærksom på dette rent organisatorisk, at man er vedholdende i det og hele tiden er opmærksom på det. Nu har vi eks. fået to nye medarbejdere, som slet ikke kender til stedet her, og så skal de herud og se de forskellige steder/arbejdspladser, som I har herude. Jeg har selv været omkring alle stederne gennem flere års arbejde med unge herude, men det skal vi være rigtig gode til at introducere, når vi får nye kolleger i afdelingen. Det er mega vigtigt, hvis man skal kunne varetage sin opgave som koordinerende sagsbehandler.

Hvis vi skal kigge optimalt på den unges forløb, så ved vi, at alle disse unge burde have ovenstående samlede pakke(figuren).

Og vi kan tydeligt se, at de sager hvor netværksmødet omkring den enkelte unge fungerer, er de sager, som kommer til at fungere bedst – det kommer til at tælle.

Ungekoordinator: Vi oplever helt klart, at den unge vinder, når vi fra start til slut kan få dette samarbejde til at fungere. Det gør en mega forskel.

Koordinerende sagsbehandler: Det er jo lidt det samme, som når "mor og far" er enige om, hvad det klogeste er at gøre. Og at vi selvfølgelig er dygtige og formår at sætte kravene der, hvor det er muligt at indfri dem

Ungekoordinator: Og igen...! Det kan godt være, at nogle af disse unge mennesker har ligget to år på sofaen og egentlig ikke... eller i hvert fald at deres attitude er, at de i hvert fald: Det gider jeg ikke deltage i! Men når vi så får skovlen under dem, og de ser, at det fungerer og virker, så kan de...! Der er jo ingen mennesker, der har lyst til at ligge på en sofa i det lange løb.

Koordinerende sagsbehandler: Når de har den attitude, handler det jo altid om "beskyttelse" - så er det jo, fordi de har dårlige erfaringer. Og så er der jo altid nogen, som er bedre end andre, og det skal vi også være opmærksomme på. Det er også en del af vores opgave. Netop at se, hvor vi skaber udvikling: Nu har vi skruet på denne knap og denne knap og denne knap.

Hvor er det så, vi skal skrue for at komme videre herfra: eks. at holde et møde, hvor myndighedspersonen træder i karakter. Er det næste knap? Og på et tidspunkt så har vi det fulde bilde, og så skal vi også være dygtige til at sige stop: Nu har vi nået det mulige, og hvad kan det.

Ungekoordinator: Ja, måske nåede vi ikke helt det, vi gerne ville, men vi nåede hertil og må beskrive det. Og jeg må indrømme, at selv om vi altid har lavet individuelle forløb, så må jeg sige, at de seneste unge, som er startet her, er meget specielle. Vi starter dem på imødekomme af absolut mindste detalje for overhovedet at få dem væk fra sofaen. Men så gør vi det. Hvis det er det, der skal til, så er det det, vi gør. Det kan være krav om et bestemt værelse, hvornår man vil møde om morgenen m.m. Det handler for den unge om stadig at have et minimum af kontrol, at der er noget, man selv er herre over. Jeg beskytter lige mig selv lidt. Men når han opdager, at de andre unge i huset møder kl. otte, så skal han nok komme – for at være som og sammen med de andre unge i fællesskabet.

Koordinerende sagsbehandler: Og det er netop det fællesskab, som stedet her også rummer, som også giver de unge noget. Her får de unge et fællesskabelement, som samfundet ikke kan skabe, når den unge bor alene hver dag. Vi snakker så meget om fællesskab og deltagelse i det hele taget. Men deltagelse handler også om, at VÆRE en del af et fællesskab, som man kan skabe her. Og i nogle bærende fællesskaber. Og derfor kan tilknytning til arbejdspladser noget.

Ungekoordinator: Vi har lige fået en ny ung med svær autisme, og moderen sagde, at vi fik ham aldrig til at følges med de andre. Men da han skulle af sted til første sted, gik han bagefter de andre for at finde vej. Det kan godt være, at han ikke snakker med de andre, men han kan sagtens følges med dem på sin måde. Og fællesskab er rigtig vigtig for dem, selv om de praktiserer den på forskellig måde.

Koordinerende sagsbehandler: Og hvis man skal modnes, så skal man modnes gennem andre, man kan spejle sig i. Og en stor del af de udfordringer, vi ser, handler om modenhed eller mangel på samme. Og det er helt klart der, ressourceforløb kommer til sin ret for disse unge, fordi disse forløb giver de unge tid til at modnes og til, at pandelapperne falder rigtig på plads. Og der sker også en udvikling, når de skal videre fra dette fællesskab og skal ud og klare sig på egen hånd. Der er nogle ting, man selv skal være ansvarlig for.

Når vi som kommune vælger at samarbejde med stedet her, så er det indforstået, at her forventer vi, at den unge skal ud på arbejdsmarkedet. Som kommune kan vi vælge noget andet, men her ser vi den unges mulighed for at udvikle sig frem mod arbejdsmarkedet. Det er et meget vigtigt udgangspunkt og et bevidst valg.

Ungekoordinator: Det ligger i vores kultur og traditioner og stedets selvforståelse, at det er det, det skal ende op med er et arbejde til den unge. Den måde vi indretter stedet med arbejdspladser – vi kalder det ikke værksteder. Og det skal helst være en tro kopi.... Og det bliver det jo aldrig helt. Men så tæt på en arbejdsplads som muligt.

Det er reelle arbejdsopgaver, der bliver løst. Og der bliver registreret fravær: 10 fraværskdage, så er der fraværssamtaler. De skal ikke hoppe over, hvor gærdet er lavest. Og det er fra day one.

Koordinerende sagsbehandler: Vi mærker det helt implicit. Når vi tænker, der er en ung, som har et potentiale for arbejdsmarkedet, så gennemsyrrer det hele vores valg af stedet. Her er en arbejdspladskultur, her er en arbejdsidentitet – hvis man ikke har det, så forventer vi, at arbejdsfællesskabet her kan være med til at bygge det op hos den unge. At det er en del af det.

Her kan man skabe nogle øvebaner, som er reelle. Hvor den unge kan klare de krav, der for-dres. Ok... den unge skal starte med at møde kl. 9 – fred være med det. I kan tilpasse det, fordi der er en anden mening med det. I kan skabe øvebaner, som passer til den enkelte – no-gen skal starte helt fra bunden, og andre har øvet sig, inden de kommer her og skal starte et andet sted. Hvis man kommer fra to år på sofaen, så er ens niveau bare lavt. Og vores mål-gruppe mister lynhurtigt færdigheder. Ikke fordi de er væk for evigt, men de skal startes op igen. Og der er lidt længere derhen. Det handler om at stille de krav, der er muligt og lave de øvebaner, der passer. Og sætte mål og forventninger til det de kan. Det kan man her. Og det er lidt sværere med virksomhederne, fordi vi ikke helt ved, hvilket niveau de er på, inden vi sender dem herud. Det er vores udfordring i forhold til ressourceforløbet, hvad er niveauet, og hvordan skaffer vi de øvebaner, som passer til den enkelte unge.

Ungekoordinator: I og med det er vores egne arbejdspladser, så ved vi, hvilken faglighed og pædagogisk indsigt vi råder over, når vi skal tilrettelægge den unges forløb. Det sidste i det er også, at vi kan udarbejde en dokumentation, fordi vi har den faglige indsigt – det kan man ikke forvente på en virksomhed.

Koordinerende sagsbehandler: Her oplever man, at opgaverne er autentiske. Hvad er det for et produkt, vi skal lave, hvad skal kvaliteten være, hvad forventer kunden i den anden ende. Der er eksempelvis meget tydeligt på vandrehjemmet. Man kan jo ikke have et værelse, som ikke ser ordentligt ud, eller en seng som ikke er redt ordentligt. Og hvis vi skal være tro over for denne målgruppe, så er det, at de har brug for både noget visuelt og noget meget håndgribe-ligt. Hvis vi laver noget pseudo med denne målgruppe, så udfordrer du deres forestillingsevne, og du udfordrer deres evne til at tænke langsigtet. Det er en voldsom udfordring for disse unge.

På den måde bliver det også produktet, der bliver kravsættende og ikke "pædagogen" – det er opgaven, der stiller krav til indholdet. I kantinen er der payback time – her skal man nok få at vide, hvis maden ikke er, som den skal være, ikke er færdig til tiden, at pynten på smørrebrø-det er forkert eller noget helt fjerde.

Ungekoordinator: Der er meget dannelse, når det med at gå på arbejde giver mening. Vi ser det helt tydeligt i forskellen på vores forskellige arbejdspladser her. I kantinen, i vores gartneri og på vores træværksted er der ingen problemer. Her møder de unge vores kunder hver dag, og de oplever, at nogen kan bruge det, de laver. I modsætning til vores medielinje, hvor de sidder og arbejder med en hjemmeside, og det er faglæreren, der snakker med kunden i tele-fonen. Det kan godt være svært at få det til at give mening: Åh, han kan godt lige vente med at få den hjemmeside!!

Kommune og uddannelsessted vælger fra starten hinanden, fordi de har en ens dagsorden.

Ungekoordinator: Opgavefordelingen mellem os i det daglige er, at når de er her på stedet, så er det os, der har kontakten til dem, der indgår i den unges forløb: forældre, egen læge, virk-somhed eller andre, som bliver involveret i den unges hverdag.

Koordinerende sagsbehandler: Især når bo-delen også er med i forløbet. Det hænger sammen med den unges hverdag. Derimod kunne der dukke noget op i forløbet, som ikke er ordentligt beskrevet. Det kunne være, at den unge virker for depressiv, eller der er for mange stemningsudsving i løbet af en unge. Det kunne være, at vi tænker, at der er noget psykiatri ind over. Det er der tit med de unge, vi arbejder med her. Så kunne det være, at jeg skal ind og indstille den unge til nærmere undersøgelse eller udredning. Så skal stedet her kontakte os med deres beskrivelser af det, de ser, og så tager vi en snak om det. Og så ligger bolden hos den koordinerende sagsbehandler. Ok, hvordan får vi løst det? Er det en kommuneopgave? Er det en regionsopgave? Eller er det egen læge, som skal ind over. Det kunne man godt forestille sig, at vi satte os sammen om at finde en løsning på.

Og det er her, vi også kan blive skarpe på, hvordan vores samarbejde kan gøre os skarpere på det, som den unge har brug for. De neuropsykologiske undersøgelser bliver jo ikke kastet rundt med, så hvorfor er det lige, vi synes den undersøgelse kunne være nyttig. Eks. at en undersøgelse kunne hjælpe os til at vise, hvilken pædagogisk tilgang der skal til i forhold til de udfordringer, den unge har.

Ungekoordinator: Vi har ikke nogen nedskreven aftale om denne arbejdsfordeling, men vi er ikke i tvivl om, hvornår det er, at vi skal have den koordinerende sagsbehandler ind over.

Når den unge er her, har vi kontakten til virksomhederne i forbindelse med den unges praktik eller afklaring og forberedelse af fleksjobansættelse. Vi kombinerer funktionerne som jobkonsulent, virksomhedskonsulent og mentor for den unge i en og samme funktion. Når det kommer til selve kontrakten med virksomheden, overgår sagen til den kommunale fleksjobafdeling. Mens sagen kommer gennem rehabiliteringsteamet osv., sørger jeg for, at den unge bevarer sin tilknytning til arbejdspladsen. Så håber vi, den lander her.

Koordinerende sagsbehandler: I starten af projektet tænkte jeg, at målgruppen til det her projekt er jo ikke anderledes end den, jeg arbejder med i forvejen. Jeg tænkte, vi kender godt de her borgere. Jeg havde egentlig ikke tænkt, at der var den store forskel. Men fordi jeg også sidder i rehabiliteringsteamet, kan jeg alligevel se, at der sker en sortering inde i rehabiliteringsteamet. Der er de unge, som er modnet tilstrækkeligt igennem deres STU eller har haft et beskæftigelsesrettet forløb. De bliver stoppet i rehabiliteringsteamet og ryger i fleksjob eller i førtidspension. Og så er der dem, som er tilbage – det kan jeg jo se nu, hvor jeg sidder som mødeleder, så får jeg et lidt skarpere kig på, at der kommer nogen ind, som ikke har nået at modne sig på de tre år på STU eller har sagt nej til den og til en beskæftigelsesdel. Og de har også en bo-del eller forsøg på det. De er ikke kommet i mål men kommer nu i ressourceforløb. Jeg tror altså, at jeg har fejlvurderet fra starten, at de unge i dette projekt er dem, vi kender i forvejen. Der er lige en lille nuanceforskel, lige lidt dårligere netværk, lige lidt dårligere skolegang, lige lidt mere udfordring.

Det, at disse unge kommer over i ressourceforløb, kommer ikke til at betyde den store tilbuds-mæssige forskel. Vi er en meget stor kommune med rigtig mange tilbud. Det gode ved, at den unge kommer i ressourceforløb, er, at der nærmest kommer en slags bestillingseddelse i forbindelse med den unges indsatsplan. Her er faktisk nogen, som har summeret den unges forløb og siger, hvis vi nu prøver det her af. Og så sidder man som koordinerende sagsbehandler og kigger på forslagene: skal vi prøve noget helt nyt, eller er der noget, vi skal forsøge igen med små justeringer. Vi skal ikke sidde selv og gennearbejde hele sagen – det er der faktisk no-

gen, der allerede har gjort, når de bliver forelagt til et ressourceforløb. Det gør det noget nemmere for den koordinerende sagsbehandler. Det er her, vi skal slå ned! Der er nogen, som på vegne af kommunen har sat sig ned og har tænkt store tanker. Det er rart.

Så, der er altså små nuanceforskelle, når teamet sender den unge denne vej og ikke de andre veje. Og netop tiden til modning spiller en afgørende rolle for de unge, der starter her. Hvis vi skulle se allermest optimalt på det her, så skal vi jo huske, at nogle af de unge, som har været igennem en STU, måske er startet allerede som 17årig og derfor kun er 20 år og modenhedsmæssigt slet ikke klar. Det er helt tydeligt, når det er de unge STU'er – de har brug for tid til modningsprocesser.

### 9.5.2 Det lokale partnerskab fortæller

Koordinerende sagsbehandler: Når vi visiterer unge hertil, er det unge, hvor vi tænker, at de på et tidspunkt skal på arbejdsmarkedet. Og at de unge er inden for målgruppen, som stedet her retter sig imod, og som er bedst fungerende inden for denne gruppe. Vi sender jo ikke nogen herud, som ikke har et arbejdsmarkeds-perspektiv. En eller anden grad af potentiale i forhold til arbejdsmarkedet skal der være.

Det er ikke tanken, at de unge skal være her i masser af år. Og vi forventer, at de unge, som kommer her, på sigt vil kunne opnå et fleksjob.

I dag hedder det ressourceforløb, men det er den samme målgruppe. Og det er en målgruppe, som har brug for en tværfaglig indsats/helhedsorienteret indsats.

Når vi får en sag fra rehabiliteringstemaet, så går der en proces i gang med at tilrettelægge den unges for-løb. Hurtigst og bedst muligt i forhold til de mål som er sat op i den unges indsatsplan.

Ungekoordinator: Så er det vel også sådan, at der også bliver tænkt helhedsorienteret, at hvis den unge også har brug for et botilbud, så kan begge dele foregå her.

Koordinerende sagsbehandler: Der er flere elementer i det, hvor man kan købe begge dele her. Men bo-delen skal jo bevilliges fra en anden forvaltningsdel, og det er i sig selv en udfordring at få skabt en enighed i vores forvaltninger om, hvordan indsatsen for den unge skal skrues sammen. Hvad er det for et sted, som skal bruges. Og når man har rollen som koordinerende sagsbehandler, burde man have lige netop den koor-dinerende opgave, men ind imellem er det op ad bakke. Men hvis vi fra jobcentret foreslår at bo-delen skal lægges sammen med den beskæftigelsesrettede indsats, kræver det, at andre forvaltninger er enige i den beslutning og vil betale for det.

Jeg vil som koordinerende sagsbehandler typisk argumentere for det hensigtsmæssige i at lægge det samme sted. Og når den unge har fået bevilliget et ressourceforløb, er der jo typisk behov for en helheds- og tværfaglig indsats, som skal koordineres. Der er mere end et led, som skal være med til at bevillige et forløb her. Og vi har jo også unge, som får bo-støtte fra det kommunale bo-støtte korps, som ikke er funde-ret i arbejdsmarkedsområdet men i det sociale og psykiatriske område.

Når vi argumenterer for at bevillige et helhedsorienteret forløb på her på stedet, er det i de tilfælde, hvor der er behov for både en erhvervsdel, en bo-del og måske endda også en fritidsdel/klubvirksomhed med fritidsfaciliteter. Og hvis det er unge, som har svært ved at få etableret den del, så ligger det som en del af vores indstilling. At vi køber ikke bare et, to eller tre elementer på her på stedet.

Når vi støder ind i en ung, hvor ensomhed er en del af den unges belastninger, får vi hurtigt den tanke, aer det rigtige tilbud. Så der er ikke nogen bestemt facitliste men i stedet tale om vurdering fra sag til sag: Hvordan opnår man det bedste resultat med denne unge. Og vi har altid det overordnede mål, at der skal være et arbejdsmarkeds-perspektiv for den unge. Men vores erfaring er, at der er rigtige mange ting, som spiller ind i forhold til det arbejdsmarkedsrettede perspektiv. Hvis der ikke er styr på boligsituationen og fritidsdelen, så er der som regel heller ikke styr på den jobmæssige situation. Så det at arbejde med bare et element er ikke muligt med disse unge. Så arbejdet med disse unge kræver, at man arbejder med flere be-hov på samme tid. Og vi ser også, at de jobkonsulenter, som er på stedet her, ganske enkelt arbejder langt

mere intensivt med hver ung, end det er muligt for den kommunale jobkonsulent. De bruger ganske enkelt mere tid på det. Tager med ud i virksomheden og har den daglige kontakt – det har den kommunale jobkonsulent ikke mulighed for.

Ungekoordinator: Vi er gennem dette arbejde blevet mere opmærksomme på, at vores jobkonsulenter jo arbejder helhedsorienteret. Også selv om de unge kun har det arbejdsmarkedsrettede tilbud her hos os. Hvis vores jobkonsulent har en ung, som faktisk bor i et kommunalt bofællesskab, kan konsulenten være nødt til at minde om, at han skal gå i bad, inden han går på arbejde. Ligesom hun hjælper med at tjekke den unges e-boks, som hun taler hygiejne med, og som hun går ud og køber bukser sammen med. Fordi det hele hænger sammen med at få ham i gang på arbejdsmarkedet. Erhvervsforløbet hos os er i sig selv helhedsorienteret, fordi den indsats der skal til, kræver det. Fordi jobkonsulentens indsats hos den unge også omfatter det, at følge ham til læge osv. Så det, som ligger hos vores jobkonsulenter, er jo at se den unge hele vejen rundt.

Koordinerende sagsbehandler: Ja, og når vi ved, hvordan I arbejder her, og hvilke unge der har brug for den indsats, så ved vi jo også, hvad vi får for pengene her. Men det handler jo om prioritering – skal vi købe tilbud på stedet her, eller vil vi benytte det kommunale tilbud, som allerede er ansat hos os. Og hvor vi ikke skal ud og hente bevilling fra en anden forvaltning, som også har deres egne tilbud.

Måden man på her på stedet arbejder virksomhedsrettet var tidligere, at man har haft sine egne kontakter ude i virksomhederne. Men det har de ikke på samme måde længere. Men jeg oplever, at jobkonsulenterne her alligevel går længere end den kommunale jobkonsulent har mulighed for. Måden at komme ind i virksomhederne er ændret, fordi de nu skal bruge det administrative system VITAS. Tidligere havde de deres egne kontakter, som de brugte igen og igen. Det kan de ikke gøre helt på samme måde længere.

Ungekoordinator: Og så alligevel. Når vi har en praktikplads, som er ved at løbe ud, så spørger vi virksomheden, om de har plads til en ny. Så vi på den måde reserverer et nummer i VITAS og fortsat har vores virksomhedskontakter. Vi kender virksomhedsmentorerne rigtig godt, fordi vi kommer der så tit og får et godt samarbejde med dem.

Et samarbejde, som er meget tættere, end når der er flere hundrede praktikpladser.

Koordinerende sagsbehandler: Ja, vilkårene har måske ændret sig, men det personlige kendskab og kontakt til den, der er mentor, har altså en betydning. Og hvis man har haft et samarbejde over en længere periode ... Den menneskelige relation har en betydning. Det er ikke ligegyldigt.

Ungekoordinator: Når vi drøfter matchning mellem den unge og mentor, drøfter vi i højere grad det personlige match end det arbejdsrelaterede match. Vi skal finde en mentor, der kan finde ud af at være sammen med "Maria" – det er noget af en opgave. Så er det kendskabet til mentor, der er det afgørende.

Koordinerende sagsbehandler: Ja, om de er rummelige nok og rummelige på den rigtige måde. Der er jo nogle særlige behov hos de unge, ellers var de her jo ikke. Nogen har nogle funktionsnedsættelser, som stiller krav til de metoder, der skal bruges: Nogle har nogle autistiske træk, andre ADHD, nogle er dårligt begavede. På den måde er der jo ikke en bestemt metode, der kan bruges i mødet med den unge. Der skal planlægges noget særligt og skræddersyet til hver gang.



Den måde, vi oplever stedet her arbejder, er, at de får matchet den unge med den rigtige virksomhedsmentor. Ikke det arbejdsrelaterede men det personlige match. De jobkonsulenter, som arbejder på stedet her har en anden baggrund, nogle andre kompetencer end de kommunale jobkonsulenter.

De har en anden social og psykologisk viden og forståelse end i al almindelighed. Her har man en anden handicapforståelse. Det, som gør forskellen, er, at de ud over den særlige handicapforståelse også har det daglige samarbejde med de pædagoger, som også arbejder med den unge i bo-delen og fritidsdelen, hvis vi køber hele pakken her. Og det gør vi rent faktisk ved nogen.

Og vi kan se på de statusskrivelser, vi får fra forløb på stedet her, at jobkonsulenten og pædagogen, som begge er tilknyttet stedet her, arbejder tæt sammen omkring den enkelte unge. Så der på den måde bliver en rød tråd i den unges forløb og i beskrivelsen. Vi kan også se, at jobkonsulenten her går langt eks. vækker den unge om morgenen. Eller sender en sms og sågar følger den unge ud på virksomheden for at få skabt en relation og mod til at gå ind ad døren ude på virksomheden. Der sker en brobygning mellem den unge og virksomheden.

Og jobkonsulenten her arbejder derefter på, at den unge kan mere og mere selv og trækker sig efterhånden fra opgaverne.

Ungekoordinator: Vores jobkonsulentfunktion er købt som en mentorbevilling til den unge. Og vi er jo tætte på de unge. Når vi følger Sofie første uge efter ferien for at få hende i gang igen. Og når Peter ringer til Lene(jobkonsulenten), når de blade, han fejer sammen, blæser væk lige så hurtigt, som han fejer dem sammen! Det er jo mentorfunktionen i sin reneste form. Og så finder vi også lige jobbet også.

Koordinerende sagsbehandler: Vores jobkonsulent i kommunen tager ud hver eller hver anden måned. I modsætning til her, hvor man følger den unge nærmest dagligt og meget tættere. Vi benytter jo mentorer ude i virksomheden, som arbejder med det arbejdsrelaterede.

Hvis vi ser, at den unge har brug for en opsøgende og vedholdende kontakt, så tænker vi i højere grad på et tilbud på stedet her.

Ungekoordinator: Den kommunale jobkonsulent i ressourceteamet har ca. 30 sager og jobkonsulenten på stedet her har 12. Så det ligger jo i sagens natur, at de kan følge den unge langt tættere.

Koordinerende sagsbehandler: Indsatsen på stedet her er mere håndholdt indsats. Med mulighed for at bruge mere tid og mere fleksibilitet. Og for at have handicapforståelse og for at forstå den særlige funktionsnedsættelse og få det håndteret rigtigt.

Nøgleordet er "tværfagligt" og tættere på.

Ungekoordinator: Vores arbejde handler jo også om at give den unge større forståelse for deres funktionsnedsættelse, så de selv kan gå ud og give udtryk for de hensyn og støtte, de har behov for.

Koordinerende sagsbehandler: Nogen har meget stor tro på egne evner, men langt de fleste har det lige modsat. De tror ikke på, at de kan noget. På stedet her er man gode til at få den unge til at tro sig selv, tro på at de kan noget og få fundet ud af, hvad det er, de kan. Og kunne se hvilken vej de kan gå og finde sin

plads i livet i al almindelig forståelse. Og det med handicapforståelse handler jo ikke kun om de professionelle. Det handler jo også om den unge selv, om deres familie og andet netværk. Og det er et langt sejt træk.

Koordinerende sagsbehandler: Det betyder noget, at vi sammen med stedet her kan finde den røde tråd i den unges forløb i fællesskab. Det personlige kendskab betyder noget – på samme måde som i forholdet til den unge og virksomheden. Det betyder noget, at vi har haft et mangeårigt samarbejde med stedet her og kender hinanden personligt på kryds og tværs.

Det gør det meget nemmere at tage snakken om det ene eller det andet i den unges forløb. Man slipper for først at vurdere, hvem man skal snakke med.

Ungekoordinator: Der er også noget magt mellem os. Der er jo jer, der bestemmer, hvor lang tid det må tage, hvornår forløbet skal stoppe. Hvor mange timer vi må bruge på at løse det osv. Hvis I bestemmer, at Isa skal udskrives om tre måneder, skal hun jo udskrives, uanset hvad vi synes. Så der er et asymmetrisk forhold i relation og samarbejdet om den unge. Vi kan også have en forskellig vurdering af, om den unge skal videre i uddannelse, eller det rigtige for den unge ville være et fleksjob. Og vi bliver nødt til at arbejde loyalt på den vej, jobcentret siger, vi skal, selv om vi fagligt vurderer, det er noget andet, der skal til. Og det kan godt være, at målet er rigtigt, men vejen derhen er noget længere end den, jobcentret lægger op til.

Der er noget magt – det er ikke ligeværdigt. Der ligger jo en myndighedsfunktion i jobcentret – det er jo faktisk sådan, det er.

Koordinerende sagsbehandler: Nogle gange er den enkelte medarbejder måske heller ikke enig i lovgivningen – men det er sådan, det er. Vi skal jo følge de nøgleord, som ligger til grund for vores beslutninger.

Der kan jo hurtigt komme nogle ”synsninger”, men det ændrer ikke på de ”mindset”, som ligger i lovgivningen. Og den ændrer sig jo igen nu med den nye reform på uddannelsesområdet. Det handler stadig om uddannelse, men nu skal der også tænkes arbejde ind i det.

Der ligger altid en faglig udfordring i at få vurderet, hvornår et tilbud er det rette tilbud, og hvornår et forløb skal ændres eller ophøre. Mange unge bliver jo rigtig glade for at være her. Og selv om der bliver brugt mange kræfter på at skubbe den unge videre, så vil det være svært at give slip på den trygge base – både for den unge og for forældrene. Og det skal der arbejdes meget med – det starter helt fra begyndelsen af forløbet at snakke næste skridt.

Der er to sider af en visitation til stedet her – på den ene side ved vi, hvad de står for, og hvordan de arbejder. Den anden side er, at vi jo også hele tiden skal udfordre vores leverandører på det, de leverer. Hvis den unge har succes, skal de jo også videre.

Ungekoordinator: Vi kan starte med nogle unge, som aldrig har været ude på en arbejdsplads, og så kan vi på få år give dem en arbejdsidentitet, at de ser sig selv på arbejdsmarkedet, at de ser en ære i at forsørge sig selv. Og have et ønske om at få et fleksjob i stedet for en pension. Vi kan afklare, hvilken branche de gerne vil arbejde inden for, hvor mange timer de kan arbejde og hvilke særlige hensyn, der skal tages til den unge, Vi kan beskrive, hvor effektive de er. Det kan vi, fordi vi har forståelse for deres handicap, og fordi vi hele tiden arbejder individuelt, håndholdt og sammenhængende med hver eneste ung, vi har med at gøre.

Vi sætter aldrig den unge ind i et fast skema eller en fast procedure, for vi finder ud af hen ad vejen, hvordan vi gør med den enkelte unge. Og hvis vi finder ud af, at hvis det ikke virker, finder vi ud af noget andet. Og sådan er det ofte. Det er ikke ret tit, at vi finder den rette praktikplads første gang, vi sender dem ud. Og så må vi prøve noget andet.

Vi har selvfølgelig de formelle opfølgingskrav ifølge lovgivningen, og dem lever vi selvfølgelig op til. Hidtil har vi haft de unge i et sammenhængende forløb her på stedet her til de var færdigafklarede. I dag har vi dem, til vi kan forelægge en sag for rehabiliteringsteamet om et fleksjob. Indtil nu har vi arbejdet med den unge i den tid, der skulle til. Men sparekrav betyder, at der fremadrettet sikkert bliver en anden model med kortere forløb, hvor vi starter den unges forløb, og derefter overlader til den kommunale jobkonsulent at følge den unge til dørs.

Koordinerende sagsbehandler: Og kravet til jobcentret er at bruge de penge, vi har, på den mest effektive måde. Principielt er stedet her et billigt tilbud i forhold til andre tilbud, vi køber. Men hvis vi kan løse de opgaver ved at bruge vores interne ressourcer i jobcentret, som vi jo allerede har betalt for, så prøver vi at gøre det.

Ungekoordinator: Vi har hidtil haft en kontrakt, hvor der på forhånd er aftalt, hvor mange pladser jobcentret ville købe hos os. Det beløb bliver nu reduceret, og det betyder, at den unge skal overgå til kommunens jobkonsulent på et langt tidligere tidspunkt i forløbet. Vi har ikke prøvet før, at den unge er blevet udskrevet, før de var helt jobafklarede. Det er så det, vi skal finde ud af, hvordan vi gør det bedst muligt for den unge. Og det prøver jeg så at gå i dialog med jobcentret om: Hvordan kan vi i fællesskab løse denne her opgave. Hvad er forventningen til os, når vi udskriver den unge? Hvordan skal vi overlevere opgaven til den kommunale jobkonsulent? Det er jo en sag, der skal fortsættes, så hvad forventer I af en afsluttende status fra os? Og alle sådanne spørgsmål. Det vil vi snakke med hinanden om. Vi er jo ikke i mål med en plan for den unges afklaring i forhold til job ude i en konkret virksomhed, så hvordan sikrer vi, at den proces kan køre videre i kommunalt regi.

Koordinerende sagsbehandler: Vi er stadig i en overgang, hvor vi venter på en ny beslutning om, hvordan vi løser vores opgave, når vi kun kan købe ydelser ind for det halve beløb. Så lige i disse dage er der en proces i gang med at finde ud af, hvordan vi gør det her. Der skal en ny praksis til.

Ungekoordinator: Vi rammer lige ind i en proces, hvor vi er i gang med at redefinere vores erhvervsforløb, fordi vores hidtidige praksis på det sociale område på samme måde er ramt af besparelser. Her vil man også ændre på vores takster.

Koordinerende sagsbehandler: Hvert år bliver der lavet ny kontrakter på leverandører til kommunens forskellige tilbud. Og stedet her er jo en af vores større leverandører. Og her bliver rammerne forhandlet en gang om året. Og så går det jo op og ned i forhold til den opgave, der skal løses, hvem der skal løse den osv.

Ungekoordinator: I forbindelse med at takstfinansieringen mellem de kommunale forvaltninger skulle ændres, har det været en svær proces at være i som ekstern leverandør, fordi vores tilbud jo går på tværs af flere forvaltninger. Vi binder tilbud sammen for den unge på tværs af flere forvaltninger. Og finansieringen af vores tilbud er kommet fra flere kasser. Vi bliver efterladt i en rigtig svær økonomisk situation, som dy-

best set handler om interne kommunale forhandlinger om, hvem der skal betale for hvad. Og i den situation bliver vi ikke budt op til dans vedrørende udvikling af et nyt tilbud under nogle nye rammer. Her bliver vi præsenteret for en kontrakt, som viser, hvordan rammerne ser ud i år.

Jeg vil gerne starte forfra med en snak med jobcentret om, hvordan vi kan bygge en fleksibilitet ind i vores aftale, der gør, at vi kan komme i mål med de unge. Det handler om at få en snak om, hvad jobcentret kan få for det beløb, de har til rådighed. Jobcentret kan få mere for de penge, som man betaler i dag, fordi man faktisk betaler for en del af den opgave, vi faktisk løser for socialafdelingen. Så den afklaring er vi lige midt i nu.

I gamle dage sad der en sagsbehandler, som kunne bevillige alle de tilbud, som skulle til for at skabe sammenhæng i indsatsen for den unge. I dag skal den sammenhæng skabes ude hos de aktører, som arbejder med den unge/som er tæt på den unges hverdag og udvikling.

Koordinerende sagsbehandler: Det kunne være ideelt ud fra et fagligt synspunkt, men det er bare ikke gældende styringsmæssigt, økonomisk og ressourcemæssigt. Så der er nogle modsatrettede perspektiver i det.

Ungekoordinator: Vi arbejder med en ny prisstruktur i vores tilbud, så vi kan komme de nye vilkår i møde, så vi stadig kan gøre det, som er nødvendigt for at nå i mål med disse unge. Så hvis sagsbehandleren henvender sig med en ny ung, vil vi sammensætte taksten efter, hvad tilbuddet skal indeholde.

Koordinerende sagsbehandler: Så bliver det måske nemmere at være koordinerende sagsbehandler.

Ungekoordinator: Vi kan se en forskydning i de målgrupper, som bliver henvist til stedet her. De unge, som tidligere flyttede ind i vores botilbud og samtidigt fik et erhvervsrettet forløb – dem ser vi ikke mere. De bor hjemme hos deres forældre, indtil de flytter i egen bolig med bostøtte. Hvis de har velfungerende forældre. Og målgruppen findes slet ikke i socialafdelingen – de bliver ovre i familieafdelingen. Alene af den grund at hvis den unge visiteres med baggrund i et vidtgående fysisk og psykisk handicap, så åbner der sig en række bevillingsmæssige krav. Så måden, socialafdelingen kan styre deres økonomi, er at gøre visitationen strammere, så målgruppen holdes ude af deres tilbud. Vi får flere og flere henvendelser fra Familieafdelingen, og de kender ikke vores tilbud – de arbejder med en række nye tilbud, som de ikke har haft tradition for at arbejde med. De står med en række borgere med Asperger, autismer, ADHD, som de ikke har særlig meget erfaring med at arbejde med. Så kontakter de os for at få hjælp til at strikke et tilbud sammen til den unge. Så de kan godt bruge vores ekspertise, fordi de ikke kan få de unge ind i socialafdelingen, når de bliver atten. Så sender de dem i efterværn hos os, og så kan vi arbejde med dem indtil de bliver 23 år. Så der sker en målgruppeforskydning, så på mange måder kan man sige, at de målgrupper vi får visiteret til et botilbud, de er så resourcesvage, at jobcentret vurderer, at de ikke er parate til et erhvervsafklarende forløb. Vi har haft nogle, hvor jobcentret har vurderet, at den unge ikke kan blive tilknyttet en af vores jobkonsulenter, fordi de ikke er stabile nok til erhvervsforløb. Så der sker også en forskydning i forhold til målgruppen.

Så vi bliver nødt til at dele vores tilbud op, så vi kan tage imod unge i botilbud, selv om de ikke er klar til et erhvervstilbud.

Koordinerende sagsbehandler: Det rejser min kæphest, at når man deler ting op i specialer, så bliver det på bekostning af noget. Og jeg tænker, at hvis man er et specialbarn, så skal der være en indgang. Og det er

der ikke på nogen måde i dag. Og den slags, som du redegør for her, den aner vi ikke en klap om oppe i vores afdeling, selv om vi sidder og arbejder med de samme målgrupper. Vi sidder i hver vores speciale og ved ikke en klap om, hvad der foregår rundt omkring. Som koordinerende sagsbehandlere ved man ikke nok, men ser slet ikke den unge i et tværfagligt perspektiv. Og for en gammel garvet sagsbehandler som mig, kan jeg jo se, at de ikke har forudsætninger for at se sagen i et tværsektorielt perspektiv.

### 9.5.3 Det lokale partnerskab fortæller

I det følgende afsnit deltager leder af det lokale uddannelsessted og leder af den kommunale ungeenhed i det lokale partnerskebas perspektiver på ViVirk'R og ungepraksis for unge med udviklingshæmning.

#### **De 5 unges baggrund.**

Koordinerende sagsbehandlere fortæller:

Det overordnede billede af to af de unge, vi har visiteret til ViVirk'R er unge, som tidligere har været i STU forløb og har brug for et ressourceforløb efterfølgende. De har begge brug for kendte rammer omkring en arbejdsopgave, og derfor giver det rigtig god mening, at de kan fortsætte deres udvikling her på PMU. Og hvorfra man kan holde dem ekstra i hånden, når de skal ud i en ekstern praktik. Den ene har været i en ekstern praktik, og den anden er på vej.

Derudover har jeg visiteret en ung, som kommer fra et STU tilbud et andet sted. Hun er i ekstern praktik lige nu.

Koordinerende sagsbehandler: Jeg har to unge i gang i ViVirk'R. Der er lidt komplekse problematikker omkring dem begge. Den ene er en kvinde, som er infantil autist og ud over de udfordringer, det giver, har hun også nogle familiære problemstillinger. Hun er startet op i et værksted her på PMU og er ikke nået til en ekstern praktik på nuværende tidspunkt.

Den anden er en ung mand, som har haft et meget heftigt misbrug og har rigtig meget brug for at komme ud og bruge noget energi og for at få faste rammer. Han er ikke nået til en ekstern praktik endnu, men er rigtig glad for at være her.

Stedet her byder på en tydelig struktur, som de unge møder, når de starter her. Og der er et rigtig godt samarbejde med værkstederne her, den unges mentor, den socialfaglige konsulent på PMU og med mig som koordinerende sagsbehandler. Og det betyder, at der er et fælles fodslaw i forhold til den retning, vi går. Og så passer det sted, hvor han er, bare rigtig godt til ham.

#### **Samarbejde mellem de forskellige funktioner**

Koordinerende sagsbehandler: I forhold til den unge kvinde er det også i høj grad vores samarbejde omkring hendes forløb, der er afgørende. Og de forskellige ting der skal ske.

Det gode samarbejde og det fælles fodslaw udvikler vi gennem masser af dialog, telefonsamtaler, mails, møder og samtaler. Specielt i den unge kvindes tilfælde har der været rigtig vigtigt, at vi snakker tæt sammen. At vi hele tiden holder hinanden informeret om, hvad der sker.

Og vi har sammen arbejdet med det, der fungerer bedst: Mødes med hende her, mødes med hende hjemme hos hende, mødes med hende der, så det giver mere ro. For mig har det også været rart, at vi er flere på sagen, så jeg har kunnet få nogle input på, hvad der skal til. Hvordan løser jeg det her? Få nogle indspil: Det her kunne være en ide og andre muligheder.

Vi har i begge forløb et forum for udvikling af løsninger for den unge.

Vi oplever også den meget tætte opfølgning på den unge, når de er i praktik. Praktikvejlederen fra PMU er ikke nødvendigvis ude hos den unge hver dag, men de har kontakten via sms eller en opringning. Vi ved, at der er styr på det, der sættes i værk, og der bliver altid givet en tilbagemelding til os, hvis der sker noget.

Og den unge oplever, at der bliver lyttet til dem, at de bliver hørt.

Afdelingsleder i Ungeenheden: Det giver også en tryghed for os, at vi ved, at de, som arbejder her på PMU, har forstand på de unge, som de arbejder med. Og det giver en tryghed for os, at de unge er i de bedste hænder. For hvad skulle vi ellers tilbyde disse unge. Så skulle vi sætte de unge i gang med mere en-til-en tilbud, og så ville det blive meget lange forløb. Men her får vi langt mere intensive forløb, hvor de mange forskellige værksteder giver nogle flere muligheder på samme sted. På den måde kan vi skubbe flere unge herind, finde det rette tilbud og den rette udgang når vi kommer dertil.

Koordinerende sagsbehandler: Stedet her bliver italesat som et arbejde. De unge bliver præsenteret for det som et arbejde. Man skal møde op til tiden, og hvis man er syg, skal man melde afbud osv.

Afdelingsleder i Ungeenheden: Men her har de en faglig viden om den unge, som man ikke har i en almindelig virksomhed. Og det kræver langt mere opfølgning fra vores side. Og vi kan være lidt bekymrede for, hvordan det går. Der kan være så mange små ting, som kan få tingene til at gå i stykker. Og hvis man ikke ved, hvad det er for en målgruppe, man arbejder med, kan det nemt gå galt. Mens man her har en viden om, hvem det er, man arbejder med og hvilke problemstillinger, som kan opstå, og som der skal tages højde for.

Og den viden om den enkelte unge gør, at arbejdsgiveren kan blive klædt på til at håndtere de udfordringer, som den unge kommer med. Eks. en arbejdsgiver, som bliver gjort opmærksom på at snakke med den unge om at komme ind på arbejdspladsen, når de ringer afbud om morgenen. Det er små ting, som kan hjælpe den unge til at komme afsted. Og det kan være den lille ting, som sikrer succes i modsætning til, hvis arbejdsgiveren ikke er klædt ordentligt på. Og hvis de fagpersoner, som er omkring den unge, ikke er i stand til at klæde arbejdsgiveren på, så er risikoen bare større.

### **Baggrund for visitation til ViVirk'R**

Forstander på uddannelsesstedet: Hvad betyder den unges baggrund og opvækst i jeres visitation til ViVirk'R – er der brug for opdragelse/dannelse?

Ungekoordinator: Ja, den unges historik betyder rigtig meget for deres muligheder og den indsats/opgave, vi skal arbejde med. Og de har alle en forskellig historik, og det betyder noget forskelligt for hver enkelt ung.

Koordinerende sagsbehandler: De unge har ofte gået i specialklasse og har ikke en almindelig opvækst bag sig. De har ofte en masse nederlagsfølelser med sig.

Forstander på uddannelsesstedet: For de unge, som kommer fra en STU, skal der meget gerne kunne ses en dannelse og en modenhed, som ikke var før STU.

Ungekoordinator: Dannelse er et meget bredt ord. Og det vil altid være forskelligt, hvad den unge får med sig gennem et STU forløb. Derfor vil flere have brug for mere og længere forløb for at kunne blive afklaret i

forhold til uddannelse eller arbejde. Nogen har måske opnået arbejdsidentitet men mangler noget på det personlige plan, andre på det sociale – det er fuldstændig individuelt.

Afdelingsleder i Ungeenheden: Det kommer jo også an på, hvor gamle de har været, da de startede på STU – om man er 16, eller man er 20, når man starter.

Ungekoordinator: Jeg tænker faktisk, at der kun er én ud af den fem, som har en højere arbejdsidentitet end de fire andre. De andre fire har noget andet, som skal på plads og have lov til at vokse og gro, før der bliver plads til beskæftigelse og arbejdsidentitet. De har så meget turbulens omkring sig, som skal på plads. Og det arbejdes der med samtidig med, at det er arbejde at være på vores værksteder.

### **Erfaringer fra forløb i ViVirk'R**

Koordinerende sagsbehandler: Jeg oplever, at de unge gennem deres STU har lært/er blevet gode til at kende sig selv: Hvad skal jeg arbejde med, hvad skal jeg holde igen med, hvad er jeg god til. Det er ikke nyt for dem, men der skal arbejdes videre med det. Det er jeg ikke sikker på, at de var kommet til, hvis ikke de havde været på STU.

Det betyder meget for den unge, at vi, som er omkring den unge, samarbejder og finder fælles fodslaw. Som sagsbehandler møder jeg den unge i en vis udstrækning, men jeg kommer aldrig til at lære den unge at kende, som man gør, når man er sammen med dem i hverdagen. Gennem hverdagen skaber man en tryghed og får opbygget en tillid, som gør, at den unge tør fortælle noget om sig selv. Og på den måde begynder man at kunne rykke ved tingene. Det betyder rigtig meget for de unge at vide, at vi snakker sammen, og at alle ved, hvad det handler om. At de ikke bare er et nummer i rækken, og at de, som har med en at gøre ved, hvad de har med at gøre. Det tror jeg, alle ville synes, var rart. Og jeg kan helt sikkert mærke det på dem. Igen betyder det noget forskelligt for hver enkelt ung, men samlet set betyder det noget for dem alle.

Det betyder også, at målene for den enkelte bliver tydeligere. Og jo længere vi kommer frem i forløbet, og jo mere vi i fællesskab får afklaret, jo bedre kan vi se mulighederne for den enkelte unge. Det er en fælles fortløbende proces. Der kan være ting hos den unge, som tager over for den unge, således at hun/han der ved selv glider i baggrunden. Det skal vi have afdækket og arbejdet med. Og derfor er det vigtigt, at der er nogen, som møder dem i hverdagen, så de kan blive trygge og få opbygget tillid.

De unge får et bedre fremmøde, når de er her. Den unge mand som nu er i gang, har ingen tidligere kunnet få til at møde op. Men her kan han se et formål med det.

Ungekoordinator: Når den unge har et ringe fremmøde, snakker vi jo også med hinanden om, hvad årsagen kan være. Er det fordi, de er kede af at være på værkstedet? Er det fordi, en har sagt noget, de ikke forstår? Mangler de penge til bussen? Er det fordi, kæresten har slået op? Er det fordi...??? Den kontakt, vi har, gør jo, at vi prøver at finde ud af, hvad det handler om. Og så får vi indkredset, hvad det handler om og finder nogle løsningsmodeller for, hvad vi kan gøre for at fremmødet bliver bedre.

Koordinerende sagsbehandler: Igen – det er hele tiden vores konkrete samarbejde om at finde fælles løsninger, når der opstår nogle ting: Hvordan kan vi løse det sammen?

Og samarbejde om at blive konkrete – det har de unge rigtig meget brug for.



Når den unge får tildelt et ressourceforløb på 3 – 5 år, har de godt nok svært ved at forholde sig til, hvad der skal ske, og hvad der skal komme ud af det. Der er man bare nødt til at være konkrete – de små skridts metode. Lige nu handler det om hvor mange timer, du kan være på værkstedet, hvor mange dage du kan være der. Det handler om det helt konkrete i hverdagen. De bliver meget let forvirrede.

### **Samarbejde med netværk**

Ungekoordinator: Ja, og så det helhedsorienterede. Hvis vi skruer ned på tiden på værkstedet, hvordan ser der så ud hjemme i lejligheden. Og at have deres netværk med, have deres forældre med i en snak om, hvad vi arbejder med. Det er virkelig konkret – nu gør vi sådan her. En opvask kan blive alt for stor, hvis den unge har fået service til 12 mennesker. Og den opvask får afsmittende virkning hele vejen rundt. Og så handler det om at få forældrene til at bakke op om de løsninger, vi aftaler. Nogle forældre har jo også udfordringer, så det handler om at forklare dem, hvorfor vi gør, som vi gør. Han bliver stresset over al den opvask, så vi bliver nødt til at pakke noget af servicen væk.

Vi er nødt til at arbejde helt ned i det konkrete for at skabe ro omkring den unge.

Vi arbejder altid med forældrene og den unges netværk. De er jo en del af løsningen – alt andet vil ikke give mening.

Forstander på uddannelsesstedet: Man kommer ikke ret langt med vores unge, hvis ikke man forsøger at have en kontakt og samarbejde til forældrene eller den unges netværk. Og uanset hvor gammel den unge bliver, vil de altid være forældrenes børn. Det skal vi være meget opmærksomme på i de modeller, vi beskriver.

Koordinerende sagsbehandler: Og derfor er det vigtigt, at vi som sagsbehandlere arbejder helhedsorienteret og også sidder med serviceloven og kan skrue op og ned i forhold til den helhedsorienterede indsats – komme hele vejen rundt om den unge. Og for den unge er det vigtigt, at der kun er én sagsbehandler – en person de skal forholde sig til.

Praktikvejleder: Jeg vil gerne lige tilføje, at når vi snakker om den unges netværk, så er det meget forskelligt, hvor vi skal hjælpe. Den unge skal styrkes i at være i netværk, som modarbejder den unge.

Ungekoordinator: Vores erfaring er, at når den unge skal til at være selvkørende, så lægger vi en plan, så der ikke opstår huller i den unges forløb. Og der er samarbejdet med Ungeenhedens helhedsorienterede og koordinerede sagsbehandling afgørende. Vi mødes til indsatsplansmøder, og når den unge er klar til udslusning, så er vi fælles om en helhedsorienteret plan for den unge, hvor der tages højde for den støtte, som skal til, både når det gælder arbejde, og når det gælder hverdagslivet for den unge. Og vi aftaler, hvad vi skal gøre på PMU, og hvad de koordinerende sagsbehandlere skal gøre.

Eksempelvis aftaler vi, om vi skal fortsætte med bostøtten, støtten til arbejdspladsen m.v.

Ungekoordinator: Når vi har fundet den gode virksomhedsaftale for den unge, er det den kommunale jobkonsulent, som tager over og sørger for få ansættelsen på plads. Og det sker gennem det tætte samarbejde med den koordinerende sagsbehandler. Så der ikke opstår huller her.

### **Én sagsbehandler**

Ungekoordinator: Og det er simpelthen alfa og omega. To eksempler: På det sidste indsatsmøde sidder vi med en ung i ViVirk'R, hvor vi tidligere har snakket med ham om en mentor ud over det, som forløbet her kan give ham. Det har han ikke været klar til. Men på mødet siger han, at "når jeg nu flytter i egen lejlighed, så vil jeg gerne". Og den koordinerede sagsbehandler kunne på mødet sætte det i værk.

Og et andet eksempel hvor det er vigtigt, at der sættes en mentor på til at støtte den unge med konkrete opgaver og aflaste mor på det. Og så skal vi ikke først ind og søge i 14 eksemplarer og vente flere måneder på et svar. Men kan sætte det i værk med det samme, og det er bare så vigtigt.

Ungekoordinator: Og det betyder bare rigtig meget for disse unge, at vi kan smede, mens jernet er varmt. Det er lige nu og her, der er åbent ind til den unge, og den unge er motiveret. Og så kan jeg ringe til koordinerende sagsbehandler, som sætter det i værk i løbet af et par timer. Og den unge føler helt klart, at han bliver taget alvorligt.

### **Afklaret professionel rollefordeling**

Ungekoordinator: Jeg har lyst til at sige, at det er meget vigtigt, at vi er opmærksomme på de forskellige roller, vi har rundt om den unge. Opfattelsen er, at KOMMUNEN er som KOMMUNEN er, men hvem er det så lige, KOMMUNEN er. Kommunen skal tage sig af det, de skal tage sig af – det skal jeg ikke blande mig i. Jeg skal tage mig af det, jeg skal tage mig af, og det skal kommunen ikke blande sig i. Det er vigtigt, at vi kender og respekterer de roller og opgaver, vi har hver især. Det er lige så vigtigt, som at være konkrete over for den unge.

Afdelingsleder i Ungeenheden: Jeg tror, det betyder meget, hvordan vi i kommunen organisatorisk er delt op. At koordinerende sagsbehandler ved, at de også sidder med myndighedsansvar og kan træffe afgørelser og ikke først skal hjem at spørge. Hun skal ikke sidde og tænke på, hvem er det, jeg skal have fat i, for at det her kan lade sig gøre. Det kan godt være, hun skal have fat i nogle kolleger, men det er hende, der har bolden. Normalt når du sidder som sagsbehandler, sidder du som regel bare med et område. Her sidder den koordinerende sagsbehandler med hele paletten og kan trække på flere lovgivninger.

Hvis andre skal ind over en beslutning, bliver man uklar sin kommunikation med den unge og med samarbejdspartnere, fordi man skal overveje, om man kan overbevise den ansvarlige for området om, at det er den rigtige beslutning. Det er en meget ubehageligt for alle parter og især for den unge.

Koordinerende sagsbehandler: Vores samarbejde gør, at vi får et bedre overblik over de muligheder, barrierer og støttebehov, den unge har. Jeg kan godt læse i de beskrivelser, der ligger om den unge, men hvad betyder de i den unges hverdag – på arbejdspladsen og i fritiden. Hvad er det, der skal til, for at den unge kommer til at fungere rigtig godt i hverdagen. Og det er vores samarbejde med til at give et mere retvisende billede af. Og de erfaringer man gør gennem det at prøve tingene af, justere lidt og på den måde finde de rette løsninger. Det gør, at jeg får nogle gode beskrivelser, og hvad det er for ting, vi skal tage hensyn til, når vi skal ud at kigge på arbejdsmarkedet.

Afdelingsleder i Ungeenheden: De forskellige værksteder her gør det muligt at flytte den unge rundt og finde ud af, hvad er det præcist, der passer til den unge. At deres kompetencer bliver bedst udnyttet, og de får mulighed for at vise de bedste sider af sig selv. Måske ser de på papiret ud til at have nogenlunde de

samme funktionsnedsættelser, men det ser meget forskellig ud i praksis. Og her kan de få lov til at prøve det af inden for flere forskellige brancher.

Når vi tænker på værkstederne på PMU og snakker med den unge om forløb her, overvejer vi, hvilket værksted og branche, som kunne passe til den unge.

### **Den unges ressourcer sammenholdt med tilbud**

Forstander på uddannelsesstedet: På PMU tænker vi også meget på, hvilke medarbejdere der vil passe bedst til en bestemt ung. Det er vi meget opmærksomme på. Vi kan opleve, at der er et ungt menneske, som kommer til et værksted, hvor det slet ikke fungerer. Det er vidt forskelligt, hvilken forståelse de har af den disciplin, som gælder for det konkrete værksted.

Ungekoordinator: Udgangspunktet for vores værksteder, værdigrundlaget, det pædagogiske arbejde er det samme for alle værksteder. Men der forskel på, om man er ved Fragten – der er godt nok fart på. Og der kommer opgaver hele tiden ind i løbet af dagen. Så hvis det er en ung, som har meget brug for forudsigelighed og struktur, så er det ikke der, han starter. Så er det måske i Væksthuset, hvor det foregår i slow, der er nogle forudsigelige næsten samlebåndsagtige opgaver. Så på den måde er der stor forskel.

Forstander på uddannelsesstedet: Og så vil jeg da sige, at der er struktur med en værkstedsleder, som kommer fra militæret!!

Ungekoordinator: En af de unge, vi har i gang, har været på to forskellige værksteder. På det første var der rum til noget andet og til mere personlige snakke om at begå sig på en arbejdsplads. At stemmen skal ned, ikke råbe men snakke – rum til at få justeret nogle af de ting. Og en anden som efter STU kom på træværkstedet, og det har udviklet ham.

Forstander på uddannelsesstedet: Når man kigger på ham, kan man helt sikkert snakke om, at han har udviklet en arbejdsidentitet. Han er satme blevet stabil. Der er sket rigtig meget med ham, og han snakker ikke så meget længere.

Ungekoordinator: Det handler også om, at vi alle sammen italesatte det. At vi snakkede med ham om, at når der kom en ny på værkstedet, så kunne han ikke styre sig og snakkede hele tiden. Og vi har haft ham til neuropsykologisk udredning, som viser, at det kommer han aldrig til selv at kunne styre. Der vil altid være behov for en ydre styring. Og der betyder det meget, at han kan være på værksted, hvor der er plads til at bruge tid på at træne det med ham. Finde ud af sammen med ham, hvornår det sker, og hvorfor det sker. Så han selv bliver bedre til at håndtere det og til at forstå den støtte, han har brug for i håndteringen af det.

### **Afstemning mellem den unges ressourcer/ønsker og virkeligheden**

Ungekoordinator: Der er også noget andet med værkstederne. Vi kan sidde og synes, at lige netop det her tilbud vil være den rigtige for den unge. Og så mener den unge, at det slet ikke passer til dem, og hvis ikke vi hører efter, beslutter de bare, at så møder de ikke op lige meget, hvad vi siger. Og selv om vi kan have flagermus i maven over den unges valg, må vi gøre det og tage den derfra. Det snakker vi også om og sørger for at dokumentere, hvad der er kommet ud af det. Så vi på et tidspunkt har samlet sammen: Hvad er gået godt, hvad er gået mindre godt og på den måde får et samlet billede og beskrivelse til næste gang, deres sag skal på rehabiliteringsøde. Hvor vi har en fælles snak om indsatsplanen, og hvor den unge har nogle

mål, som er realistiske. At det er lige meget, om det er sagsbehandler, socialrådgiver, faglærer eller praktikvejleder. Så hjælper vi alle den unge med at holde fast i disse mål.

Det er vigtigt at holde fokus, at have konkrete mål og at faglæreren ved, at der er behov for ydre styring, når den unge er på værkstedet. De kan ikke arbejde med 15 mål på en gang, så det er helt-nede-på-jorden-mål, som den unge kan forholde sig til.

Praktikkoordinator: Vi er som praktikkoordinatorer lige så tæt på den unge. Vi ved alle sammen, hvad der foregår på værkstedet sammen med den unge, ligesom at jeg hele tiden informerer både den koordinerende sagsbehandler og Ungekoordinator om de erfaringer, vi gør os ude i praktikken. At det er det her, vi holder fast i, så vi ikke bliver spillet ud mod hinanden og skaber forvirring for den unge. Det er os, der skal tydeliggøre og fastholde fokus på den unges mål.

Og det er hele vejen rundt. Og de unge ved, at det er det, vi aftalte på møderne sammen med den.

Ungekoordinator: Det er vigtigt i forhold til beskrivelse af metoden, at vi også der får beskrevet, hvordan den kommunale ungeenhed er organiseret. At den unge har en koordinerende sagsbehandler, som kan træffe beslutninger hele vejen rundt i en helhedsorienteret indsats. Og hvordan vi er organiseret på PMU, og hvordan det flettes sammen til en koordineret og sammenhængende indsats.

Praktikvejlederen: og som du sagde før, Ungekoordinator, kan det godt være, vi har haft dem i praktik hos en tømrer, men sammen med den unge kan vi se, at det her fungerer ikke, hvis du skal nå dine mål. Måske vil det være bedre, at du prøver en praktik hos en købmand eller noget helt tredje. Og det kan bestemt være positivt for den unge at opleve en succes, og det er det, vi går efter. Hvordan får de dem ind i praktikker, som fremmer deres mål.

Forstander på uddannelsesstedet: Nu er der jo en grund til at vi hedder PMU – praktisk medhjælper uddannelse. Det gør vi fordi de store faglige mål ikke er opnåelige for vores unge. Det, vores unge kan opnå, er nogle medhjælperfunktioner. Vi skal passe på, at vi ikke ryger med på den unges ønsker om at blive tømrer eller automekaniker – meld klart og tydeligt ud, at det ikke er realistisk. Vi har oplevet at stå med problemet, fordi vi ikke har sagt fra på et tidligere tidspunkt. Det skal vi også være opmærksomme på. Vi har nogle gange været for langt ude ad en bestemt vej, hvor vi ikke har fået sagt fra i tide. Og så skal vi selvfølgelig have argumenterne for, hvordan og hvorledes vi mener.

Praktikvejlederen: Det er en balancegang. For nogle gange skal borgeren selv finde ud af, hvad der er rigtigt for dem. Nogle gange kan vi ikke trænge igennem til den unge.

Koordinerende sagsbehandler: Man kan sige, at der er en, der gerne vil tømrer. Hvis det er helt urealistisk, så er det ok at tage en snak med den unge om det. Og I kan putte den over på os som myndighed. Hvis det handler om at medvirke til at arbejde for de mål, som er opstillet for ressourceforløbet, så er det os, der skal på banen, hvis borgeren ikke vil medvirke.

Ungekoordinator: Der har vi igen et eksempel på de forskellige roller. Det er en opgave, som den unge må tage med den koordinerende sagsbehandler.

Og der er det utroligt vigtigt, at vi tager den snak med jer. At vi har det samarbejde omkring forløbet.

Praktikvejlederen: Og det er rart, at vi har det sammen. At vi kan sige, at det var det, vi blev enige om, at der skal arbejdes med.

Afdelingsleder af Ungeenhed: Vi arbejder jo både med ydre og indre styring, når vi arbejder med disse unge. Og det er meget forskellig fra ung til ung, hvad der er rigtigt. Men den overordnede rettesnor må være, at vi skal undgå at slukke gnisten hos den unge. At vi skal bevare den unges håb og drømme for deres liv og fremtid. Og der kræver, at man kender den person, man sidder over for.

Ungekoordinator: Det handler om nænsom guidning. Det kan jo være en ung, som sidder med en fuldstændig forskruet forestilling og opfattelse af sig selv, og som slet har noget erkendelse af, hvad der kan lade sig gøre. Jeg vil være lastbilchauffør, jeg ved godt, at jeg har taget teoriprøven 20 gange før, men det skal nok gå. Så er vores opgave at guide med respekt – skulle vi måske forsøge med noget andet. På en eller anden måde forsøge at få dem til at forstå, at de måske ikke skal være langturschauffør, men at være chauffør-medhjælper faktisk også er et fint arbejde.

Ungekoordinator: Og der er det guld værd, at vi her har tiden til at skabe den afklaring hos den unge. Vi skal ikke nå det inden for 13 ugers forløb, og så skal den unge videre. Hvis vi har en, der vil være lokomotivfører, så kan vi forsøge os at arbejde os ind i den unges forestilling og finde noget, som vil være mere realistisk. Måske er det fint med et rengøringsjob på en banegård, hvor man er i nærheden af lokomotivet. Det er jo sådan, det er.

Praktikvejlederen: Så er kunsten jo at gå med den unge, og hvis det går galt, så er kunsten jo ikke at gøre det til et nederlag, men gøre det til en erfaring: nu ved vi det, og så behøver vi ikke bekymre os mere om det. Så de ikke får et dunk i hovedet.

Og når det handler om den slags praktikker, er der tale om praktik i 14 dage, hvor arbejdsgiveren har mulighed for at sige, at det er ikke realistisk. Og den unge kommer hjem hertil igen og kan få en snak om, hvordan det gik, og hvad vi lærte af det.

### **Vejledning og kontakt i forbindelse med praktikperioden**

Ungekoordinator: Og der fokuserer du som praktikvejleder meget på, at praktikken kun er 14 dage. Den unge skal vide at efter 14 dage, så skal han tilbage på PMU.

Og så tror den unge, de skal have en ny praktik hver 14. dag – de tænker meget konkret. Men det går aldrig helt galt, for vi er der som et sikkerhedsnet. Det kan godt være, de bliver kede af det og synes, det er træls, men de falder ikke igennem. Og nogen, der har været i praktik, skal tilbage på vores egne værksteder lidt igen – inden de så skal ud i en ny praktik. Vi vil jo rigtig gerne have nogle længerevarende praktikker. Det giver et godt fundament til at beskrive, når noget er godt, og når noget er træls. Det når vi ikke på 14 dage – det er bare en snusepraktik. Det skal gerne munde ud i længerevarende praktikker.

Praktikvejleder: Men det skal jo være med accept fra både virksomheden og den unge. Det nytter jo ikke, at den unge ikke vil være der. Så er det med at få stoppet med det samme, hvis virksomheden siger, at vores kemi simpelthen ikke passer sammen. Så er vi nødt til at gøre noget andet.

Nogle gange stopper vi også efter en uge. Det kommer an på, hvem den unge er. For nogen er en uge mere overskuelig. Men så har vi noget beskrevet ud fra den uge og kan arbejde videre derfra.

Ungekoordinator: Når den unge er i praktik herfra, er vi med den unge ude i praktikken. Vi er ikke kun bagved. Vores vejleder tager med ud i praktikken, besøger den unge på praktikken hver dag, hvis der er behov for det. Hvis praktikvejlederen skal hjælpe den unge med at komme ind på arbejdspladsen, skal arbejde sammen med den unge, så er det det, vi gør. Den unge oplever ikke, at vi er bagved, men at vi er sammen med den unge i praktikken.

Vi har også dem, hvor vi siger, at du er i praktik to dage om ugen og på vores værksteder resten af tiden. Det gør, at vores faglærer på værkstedet, som kender dem, kan tage en snak med dem om, hvad de får ud af deres praktik. Kan kigge dem i øjnene og se, hvordan de har det. Det kan også være, de kommer forbi, når de har fri fra praktikken og får en snak med os. De siger måske, at de lige kommer forbi til frokost, men så får de lige en snak med vores kok. At de ved, at vi er her.

Praktikvejleder: Det samme sker også ved, at jeg om morgenen aftaler med den unge, at hun ringer, når hun kommer hjem, så vi lige kan få en snak om, hvordan dagen er gået. Og er der brug for, at jeg lige kigger ind, så vi begge lige føler, at vi ved, hvad der foregår. Også så praktikværten ved, at jeg hele tiden følger den unge tæt og tager hånd om de udfordringer, som opstår. Om det er kl. 6 om morgenen, eller det er kl. 19 om aftenen – vi er der altid. Er der brug for, at vi kommer nu, så kommer vi nu.

Ungekoordinator: Og det gør den unge også. De kan ligeså godt ringe søndag morgen som mandag aften. Hvis de lige kommer i tanke om, at der er et eller andet, de ikke har fået sagt, så hjælper det ikke, at vi siger, at vi er der fra 8 – 16, det er her og nu, vi skal være der.

Koordinerende sagsbehandler: Jeg er sikker på, at hvis vi havde sat den unge i praktik via den kommunale virksomhedskonsulent, så havde deres mødestabilitet set væsentligt anderledes ud. Fordi de ikke har den omsorg ved siden af, som de får her fra PMU. Som den fastholdelse der sker, når den unge ringer og siger, at det hele er noget lort, jeg kommer ikke i morgen. Og de har måske kun været der en dag, og så er de der ikke i de 14 dage, som er aftalt. Det var bare ikke sket, hvis ikke der var nogen ved siden af dem, som siger, at det her det gør vi sammen.

Praktikvejleder: Hvis der er en morgen, hvor den unge er lidt ked af det, så kommer jeg lige forbi. Og så tager vi en snak om, at det sikkert skyldes, at du har en træls dag i dag og lytter til det, den unge siger. Og så finder vi ud af grunden til det, og så kan den unge gå ind. Og så får jeg måske en sms, når han er kommet hjem, om hvordan det gik.

### **Hvornår hjælper de professionelle, og hvornår skal den unge selv klare dagligdags udfordringer**

Forstander på uddannelsesstedet: Det med at den unge ringer lidt eller meget afhænger også af, hvordan vi tilrettelægger den unges forløb. Hvis man har vænnet dem til det, og hvad de har med sig af dannelse. Det handler meget om, hvordan man etablerer samarbejdet med den unge. Hvis man siger, at de bare kan ringe på alle tider af døgnet, så er det det, de gør. Men vi skal vise dem, at vi har noget på hjerte. De skal vise, at vi vil dem, og at de kan stole på os. Ellers står de af, og så kan vi ligeså godt lukke butikken.

Praktikvejleder: Der kan jo være nogen, som ringer om et lille pip. Og det skal de selvfølgelig også have at vide, de skal lade være med. Den tager vi i morgen.

Ungekoordinator: Det betyder jo også noget for arbejdsgiveren, at det er jer som praktikvejleder, der har det overordnede ansvar for den unge. Det er os, der tager den, når der mangler et rejsekort eller andre tilsvarende problemer for den unge. Så er det også nemmere at få en ny ung i praktik, når de ved, at vi tager hånd om den unge.

Vi kan hurtigt vænne dem til, at vi er der 24 timer i døgnet. Når der mangler smør i køleskabet... Vi skal også være opmærksomme på, hvornår vi er der, og hvornår de skal klare det selv. Vi starter jo med at bygge en meget tæt kontakt og relation op for at kunne arbejde med dem. Og så langsomt slippe dem mere og mere – trække os i takt med at de kan mere og mere selv. Det er noget at det, vi skal arbejde med.

### **Samarbejde med virksomheder om praktiksteder**

Praktikvejleder: Vi har efterhånden et stort netværk af virksomheder, som vi samarbejder med, og vi ved, hvad virksomheden står for, og hvad de kan tilbyde den unge. Når jeg har en ung, som skal i praktik i et køkken, så kan jeg se, at lige det sted vil passe godt til hende. De har den rigtige mandsopdækning. Og hvis den unge har nogle ønsker, så kan jeg kigge efter det.

Vi har kontakt til en række virksomheder, så vi også kan se på, om kemien passer. Her vil det være godt for den unge at komme i praktik. Det er måske ikke lige den unges ønske, men vi tror på, at det er det rette sted for den unge. Den unge har selvfølgelig nogle interesser, og det prøver vi at gå efter.

Vi forsøger selvfølgelig også at opsøge nye praktikværter, hvis vi skal finde noget, som passer til den unge. Og så må vi lære den nye praktikplads at kende og afklare gensidige forventninger. Og så må vi se hvilke erfaringer, det giver os.

Forstander på uddannelsesstedet: Vi har gennem de mange år, vi har eksisteret, opbygget et hav af praktiksteder, men vi vil gerne have lavet en database, hvor vi har dem alle registreret. Det er vi i gang med at få beskrevet, så vi ved, hvem der er kontaktperson, hvad de står for, hvem er gode til forskellige typer af unge m.m. Ellers kan det let blive noget med, at så tager man der eller der.

Ungekoordinator: Og igen... Det er meget individuelt, hvad der skal til. Hvis vi har en, hvor hans ressourcer til transport svarer til to timers arbejdsevne, så kan det være afgørende at lægge hans praktik i nærheden, så han bruger sine ressourcer optimalt.

Koordinerende sagsbehandler: Og for ham er det måske ikke så meget hvilket arbejde, han skal udføre, men mere at der tages hensyn til transporten.

Ungekoordinator: Og så ved vi, at virksomheden ikke kan have unge i praktik 37 timer om ugen, så derfor skal det ikke være en ung, som skal arbejdsprøves i 37 timer. Det er praktisk at vide.

Forstander på uddannelsesstedet: Jeg har haft kontakt til den Lokale Arbejdsmarkedsråd og de faglige organisationer om et samarbejde og om at finde praktikpladser til vores unge. Jeg roser i alle de sammenhænge, jeg kan, det samarbejde vi i dette partnerskab har fået op at køre. Jeg synes virkelig, det kører godt, så det håber jeg, at andre kan lade sig inspirere af og vil arbejde videre med i andre sammenhænge. Vi vil gerne appellere til virksomhedernes sociale ansvar. Et politisk ansvar.

Ungekoordinator: Det er afgørende at have de faglige organisationer med i samarbejdet, så de ikke føler, at de unge tager ordinært arbejde fra nogen.

Afdelingsleder i Ungeenheden: Det er vi meget glade for at høre.

Ungekoordinator: Vi sikrer, at kontakten og relationen til den unge og til virksomheden fastholdes gennem et tæt samarbejde med mentor på virksomheden. Vores praktikvejleder fortsætter fastholdelsen, men om et år er det sikkert ikke nødvendigt længere. Gennem praktikken indarbejder vi også rutiner og strukturer for samarbejdet omkring den unge, så arbejdsgiveren ved, hvem de skal kontakte. Så vi får et godt overlap til dem, der skal tage over.

### **Rollefordeling og fastholdelse efter praktikforløb**

Praktikvejlederen: Når jeg er ude hos arbejdsgiveren, så aftaler jeg med dem, at der kommer en jobkonsulent fra kommunen, han hedder sådan og sådan, og den koordinerende sagsbehandler har sørget for at klæde ham på. Det forbereder jeg virksomheden og den unge på. Der bliver aftalt en dato med møde med den nye jobkonsulent, og så mødes vi alle sammen og får aftalen på plads. Og hvis der er brug for det, kommer jeg igen og følger op på aftalen.

Koordinerende sagsbehandler: Hvis vores jobkonsulent skal afslutte på praktikken, så kobler vi ikke praktikvejlederen herfra af. Vi fortsætter samarbejdet.

Afdelingsleder i Ungeenheden: Når vi kan se, at forløbet peger på en ansættelse i et fleksjob, er det koordinerede sagsbehandler, der forbereder en sag for rehabiliteringsteamet, som godkender fleksjobbet. På den måde bliver den koordinerende sagsbehandler det vedvarende bindeled. Så selv om jobkonsulenten skal ind over, er vi stadig den røde tråd i forløbet. Det vigtigste er, at den unge ikke bliver sluppet nogen steder. Så selv om man kan se, den unge bliver så god, at han kan få et fleksjob, behøver han ikke at blive sluppet. Vi kan fortsætte kontakten, indtil vi ligesom har etableret aftale med mentor osv. Og hvis den unge har bostøtte, er det jo også den koordinerende sagsbehandler, der har hånd i den del.

Koordinerende sagsbehandler: Typisk vil det være os, der har hånd i den unges forløb.

### **Budgetter**

Forstander på uddannelsesstedet: Hvis man skal kigge på en stor forhindring for det samarbejde, som vi nu har etableret med Ungeenheden, så er det den kommunale økonomi. Budgetterne for de enkelte indsatsområder i den helhedsorienterede indsats sætter en ramme og et vilkår for de løsninger, som vi kan sætte i værk. Det gælder jo for alle kommuner.

Afdelingsleder i Ungeenheden: Vi har nogle rammer, som vi skal arbejde inden for. Og de unge, som får et ressourceforløb på stedet her, koster noget i forhold til kortere forløb, hvor der bliver givet en-til-en støtte. Men vi får mere ud af forløbet her, selv om det koster mere på den korte bane. Så det er ikke sort hvidt – noget de har ret eller pligt til. Da skal vi vurdere, hvad der kommer ud af de forløb, vi sætter i gang.

Forstander på uddannelsesstedet: Vi leverer jo også nogle gange nogle ydelser, som vi under normale omstændigheder ikke vil yde og normalt får betaling for. Men vi gør det, fordi det er for den unges bedste. Det er nødvendigt, at vi griber det an på denne bestemte måde. Og jeg plejer at sige, at I skal være glade for, at I ikke skal betale for alt det, I får.



Ungekoordinator: Vi følger jo også med i, hvordan de kommunale budgetforhandlinger går, og hvad der bliver prioriteret. Hvor vi ser, hvad der skal spares på de enkelte områder. Vi tilpasser vores pris og ydelse, så det passer til de kommunale afdelinger. På den måde er vi med i løsningen og tager vores andel af ansvaret.

### **Efter afsluttet STU-forløb**

Koordinerende sagsbehandler: Et andet opmærksomhedspunkt for de unge, som skal i ressourceforløb efter STU: Det er afgørende at være meget tydelig over for den unge, at det ikke er en overbygning på STU, eller er et alternativ til STU. Det kan meget let blive en gråzone, når de er det samme sted, på samme værksteder. Det kan være meget svært for den unge at se forskellen på et STU forløb og et ressourceforløb – hvad er forskellen.

Ungekoordinator: Når den unge afslutter STU, markerer vi sidste SKOLEDAG med, at de unge får deres eksamensbevis og får hue på. Og når de starter i ressourceforløb, starter de på en ARBEJDSPLADS i vores socialøkonomiske virksomheder. Nu skal du afklares til et job og til en arbejdsplads – du er på vej ind i voksenlivet. Vi skal være meget konkrete i vores fokus på arbejdsmarkedet. Hvilke krav og forventninger vi har til den unge, så den unge forstår, hvad det er for et forløb, han er i gang med. Og vi skal holde fast i den og gentage det igen, igen og igen!

Koordinerende sagsbehandler: Den unge skal også vide, at nu kan de trækkes i ydelse, hvis ikke de møder op, det er nogle andre vilkår, de er her på.

Ungekoordinator: Vores geografi spiller også ind, hvis man som ung bor i et yderområde af Frederikshavns Kommune og skal være tilknyttet stedet her. Så kan transporten for den unge være en barriere. De unge synes virkelig, det er langt ude.

## 9.5 Virksomheden fortæller

En virksomhed fortæller det følgende afsnit om samarbejdet med uddannelsesstedet. De lokale partnerskaber har på nuværende tidspunkt i projektet få unge i gang i lokale virksomheder og kun begyndende erfaringer med dette samarbejde i forbindelse med ressourceforløb for unge med udviklingshæmning.

### Praktikanter fra uddannelsesstedet

Hvis man ser generelt på gruppen af unge, som jeg får i praktik, er det unge, som mangler struktur på hverdagen, mangler noget fast at stå op til. Nogen der holder dem fast på de aftaler, man laver – at der er nogen, som har nogle forventninger til en. At der er nogen, der tror på, at man godt kan noget. Men rigtig meget det med den daglige struktur. Det er der, vi starter: Bare det helt almindelige med, at man står op om morgenen, man tager rent tøj på, man børster tænder. Det er helt nede i de små detaljer som, at du står klar på arbejdspladsen kl. 8 – det betyder ikke, at du går ind ad døren kl. 8. Det er små ting, som for andre vil være helt selvfølgelige. Det er det, som adskiller dem lidt fra andre.

### Lære den unge at kende

Når en ung starter hos os, finder vi ud af, om der er noget særligt, vi skal tage hensyn til. Det kan være nogen, som har alt for svært ved at komme op om morgenen og skulle starte lige på og hårdt. Vi har en nu, som har brug for et par timer om morgenen, hvor hun kan gøre de ting, hun er nødt til at gøre, før hun er klar til at komme ud af døren. Og for den meste kan vi godt imødekomme det behov, der er. For jeg vil jo helst have en medarbejder, som føler, de kan yde deres bedste, når de er her. Det skal selvfølgelig også følge de opgaver, der er her, men det kan vi som regel finde en løsning på. Det er vigtigt, at begge parter får noget ud af det.

Og når vi aftaler en praktik med uddannelsesstedet, så ved de jo, hvilke hensyn der skal tages. Og hvis ikke vi kan imødekomme behovet, er vi jo ikke det rigtige sted for den unge.

### Starte, hvor den unge er

Vi kan altid udvælge nogle opgaver, som passer til den unge. Og så er det altid efter, om de har behov for at lave det samme, som de laver hver dag. Nogen har det bedst med at vide, hvad de skal lave, når de møder om morgenen. Eller man kommer, får en opgave af mig og løser den. Og kommer til mig igen og får en ny opgave og løser den osv. Eller om man kan tage 2-3 opgaver ad gangen – det er meget forskelligt fra person til person. Lige nu har vi en, som laver det samme hver dag og med lidt andre småopgaver ind imellem. For hende har vi fokuseret mest på at forbedre hendes stabilitet og ikke fokuseret så meget på arbejdsopgaverne. For andre har vi mere fokus på, om de kan klare lidt mere, hvor vi lægger flere opgaver på dem. For hende handler det om stabilitet, at man møder hver dag. Og når man arbejder tre dage om ugen, så lægger man aftaler om lægebesøg uden for arbejdstiden.

Hun havde en rigtig god start, men efter en tid begyndte hun at have sygedage, dage hvor hun ikke ringede besked. Hvis bare hun ville ringe og give besked, så jeg ikke skal bruge krudt på at klargøre opgaver og spekulere på, hvor hun bliver af. Og det handler også om at lære, hvor syg er syg? Er man bare "hø, hø" eller er man dødssyg af influenza. Og det er en snak, vi

har sammen med den unge og jobkonsulenten fra uddannelsesstedet – vi laver opfølgningssamtaler sammen. Normalt hver 2. – 3. måned.

### **Struktur og arbejdsidentitet**

Vi har haft gennem tiden haft en del unge i praktik, og uddannelsesstedet kender vores opgaver, regler, struktur osv. De ved, hvad vi forventer af den unge: Man møder til tiden, man skal give besked, hvis man er syg osv. Man kommer præsentabel osv. Det basale ved de, men ellers klæder vi dem selv på med resten.

Så får vi selv mulighed for at forme dem til de opgaver, vi har. Vi tager altid udgangspunkt i det niveau, de er på. Vi havde en sidste år, som kunne komme videre i EGU – vi ser meget på, om de har potentiale til at gå videre i uddannelse eller skal videre i et fleksjob. Det er meget det, vi ser på. Kan vi proppe så meget på den unge, at de kan gå ind og tage en EGU. Det er et mål for mange. Hvor mange timer kan de klare.

### **Være en del af arbejdsfællesskabet**

Vi kigger på deres forudsætninger i forhold til opgaver, vi tilbyder dem og kan dermed vurdere deres muligheder for job inden for vores branche.

Det skal jo også være noget, som den unge har lyst til. Og at den unge føler sig hjemme og har lyst til at deltage og være en del af afdelingen. Vi har et rigtig sammenhold i afdelingen, og de andre kolleger er rigtig gode til at have praktikanter, så de føler sig hurtigt som en del af fællesskabet. Er der kage om fredagen, er praktikanterne også med. Og det betyder meget for de andre, at praktikanten har lyst til at være med sammen med de andre. At man ikke føler sig uden for, at man tager del i det sociale også. Og at man glæder sig til at komme op til de andre og fortælle, hvad man oplever. Eksempelvis da vores nuværende praktikant havde nået et mål om tre uger uden sygedage. Så var de andre de første, hun fortalte det til. I dag havde hun været der en måned uden sygedage. Hun havde virkelig lyst til at vise over for de andre, at hun havde nået sit mål. Det er virkelig fedt, når den unge bliver en del af fællesskabet. At de går op i at være en del af holdet. Og at de øvrige medarbejdere er rigtig gode til det. Og vi oplever også, at de øvrige medarbejdere sætter pris på praktikanterne, fordi de jo også er med til at løfte nogle af de opgaver, vi har i afdelingen. Det er også en gevinst for dem – at når de investere noget i den unge til at starte med, får de noget igen, når den unge kan hjælpe til i afdelingen.

### **Balance og rummelighed**

Vi har haft rigtig mange igennem og nogen er bare tungere end andre. Og det er helt sikkert en balance, hvor meget man skal trække på de øvrige medarbejdere. Det er jo dem, som står sammen med praktikanten om de konkrete opgaver. Det skal jo ikke være for belastende, og alle skal have noget ud af det.

Den største barriere i forhold til praktikanter er, at det ikke er et rigtigt arbejde – det er jo bare en praktik, som man ikke får løn for. At man ikke helt tager det alvorligt og ikke helt vil tage ansvar. Når man står med en kunde, er man nødt til at tage ansvar. Hvis man ikke selv kan løse kundens problem, er man nødt til at tage ansvar for at hente hjælp hos en anden. Nogle gange siger praktikanten: Jeg er praktikant, det kan jeg ikke. Og den går ikke, når man står med kunder.

Vi har tidligere haft en, som kom videre til EGU – vi tager sjældent nogen ind, som kommer videre i job eller uddannelse. Det kunne godt være en mulighed. Så vi arbejder først og fremmest med at lære dem at gå på arbejde.

### **Dialog med den unge, jobkonsulent og virksomhed**

Vi bruger jobkonsulenten på uddannelsesstedet, når vi står med udfordringer, eks. hende der skal arbejde med stabilitet. Vi diskuterer altid tingene sammen alle tre – den unge, jobkonsulenten og mig. Og jobkonsulenten går rigtig langt for at finde løsninger for de her unge. Vi havde en, som meldte sig syg hver dag. Men så kan vi lave en aftale om, at jobkonsulenten ringer til vedkommende hver morgen for at få dem i gang. De giver dem et rigtig godt skub på vejen. Men de har også forståelse for vores situation. Eks. synes vores nuværende praktikant, at det var svært at få arbejdet til at hænge sammen med fritid og familie. Så tog vi en snak om, at når hun arbejdede tre dage om ugen, så måtte hun tilrettelægge det andet på de andre dage. Der aftalte vi, at hun arbejdede mandag – onsdag og så havde hun fem dage i træk, hvor hun kunne få tid til de andre ting. Vi er rigtig gode til at finde løsninger sammen, så alle får det bedste ud af det.

Vi har samtaler med faste intervaller, men hvis der opstår noget ind imellem, så sender jeg en mail, og så kommer jobkonsulenten og tager en snak med os og praktikanten. Det kan også være belastninger i hjemmet, som opstår og påvirker tingene rigtig meget. Og så er det rart for os at vide, hvis der er en reaktion i en periode. Så ved jeg også, hvordan jeg skal forholde mig til det: skal de andre i afdelingen vide det – de kan jo også mærke, hvis der er noget galt. Det kan være mange ting på spil, og nogen bliver bare mere påvirket end andre på de ting, vi støder ind i.

### **Samarbejde med andre virksomheder**

Nogle gange søger vores praktikanter videre til andre virksomheder, som ligner vores, hvis de skal videre i uddannelse eller job. Det kan være butikker, som ligner vores eller også butikker med andre opgaver end dem, vi har her. Og så har jeg nogle gange kontakt til disse butikker, hvis den unge søger arbejde eller uddannelse hos dem. De kan sagtens trække på os, og hvis jeg har noget, som jeg kan bidrage med, giver jeg gerne en udtalelse med på vejen.

Jeg synes, det kunne være godt, hvis vi havde et netværk for virksomhedsmentorer, som vi kunne trække på, når den unge har brug for prøve flere brancher af. Bytte praktikanter med hinanden, hvor det kunne udvikle praktikanten, hvis de kom ud på en arbejdsplads med andre opgaver og andre krav i arbejdet. Praktikanten kunne få prøvet flere ting af. Det kunne være en god ide. Nogle gange skal man prøve noget andet af.

