

Rådet for Socialt Udsattes småskriftserie nr.3/2004

# Elementer til en aktivitets- og beskæftigelsesplan for socialt udsatte

[www.udsatte.dk](http://www.udsatte.dk)



**Udgivet af Rådet for Socialt Udsatte**

**Juni 2004.**

**ISBN:87-7546-278-8**

**Omslag Splint, [www.splint-grafisk.dk](http://www.splint-grafisk.dk)**

Eksempelsamlingen i kapitel 2 er udarbejdet af

Serap Erkan, Rådet for Socialt Udsatte

Ole Elbæk, Videns- og Formidlingscenter for Socialt Udsatte

Hanne Ramsbøl, Videns- og Formidlingscenter for Socialt Udsatte

# Indholdsfortegnelse

<b>FORORD</b> .....	<b>5</b>
<b>LÆSEVEJLEDNING</b> .....	<b>6</b>
<b>1. INDLEDNING</b> .....	<b>7</b>
1.1. HVAD ER PROBLEMET?.....	7
1.2. KATALOGETS FORMÅL .....	10
1.3. METODE OG METODEOVERVEJELSER.....	11
1.4. BEGREBSAFKLARING.....	13
<b>2. EKSEMPELSAMLING</b> .....	<b>15</b>
2.1. BASENS AKTIVITETSCENTER .....	15
2.2. FOUNTAIN HOUSE, KØBENHAVN.....	18
2.3. PROJEKT GRØNT JOB, REVACENTRET, KØBENHAVN .....	22
2.4. TILBAGE TIL ARBEJDSMARKEDET – KFUM'S SOCIALE ARBEJDE I DANMARK.....	25
2.5. PSYKIATRI-TILBUD - JOBCENTER RANDERS .....	28
2.6. LYNGBY TAARBÆK KOMMUNE – MØLLEGRUPPEN .....	32
2.7. OLYMPOS – ET TVÆRKOMMUNALT SAMARBEJDE OM ARBEJDSMARKEDSRETTEDE TILBUD TIL LEDIGE MED ANDRE PROBLEMER END LEDIGHED .....	35
2.8. PROJEKT FØNIKS .....	38
ET KURSUS FOR MENNESKER MED ALKOHOL OG/ ELLER BLANDINGSMISBRUG .....	38
2.9. PROJEKT ÅNDEHULLET I VORDINGBORG .....	42
2.10. FØRTIDSPENSIONIST I JOB – ET SAMARBEJDSPROJEKT INDENFOR DETAILHANDEL, SKIVE .....	45
2.11. SOCIAL AKTIVERING PÅ SVENSTRUPGAARD – EN § 94 BOFORM FOR HJEMLØSE .....	47
2.12. BUFFEREN, ET NYSTARTET PROJEKT I ÅBENRAA .....	49
2.13. EN ANDERLEDES LIVSSTIL, HJØRNESTENEN I RANDERS .....	53
2.14. GRØNLÆNDERPROJEKTET OQQUMUT I ESBJERG KOMMUNE .....	56
2.15. PROJEKT ”INTEGRATION UDEN OMVEJE – DEN DIREKTE VEJ TIL JOB FOR FLYGTNINGE/INDVANDRERE” .....	60
2.16. HOTELLET PÅ VESTERBRO, KØBENHAVN.....	63
2.17. SIDEGADEPROJEKTET PÅ VESTERBRO, KØBENHAVN.....	66
2.18. NETVÆRKSORDNINGEN PÅ NORDHØJ - ET BESKÆFTIGELSESTILBUD EFTER SERVICELOVENS § 88 .....	70
2.20. FØLORDNINGEN I SENIOR SERVICE – VEJLE KOMMUNE.....	75
2.21. TILBUDET JOBFOKUS, VÆKSTHuset, KØBENHAVN .....	78
<b>3. PERSPEKTIVER FOR EN AKTIVITETS- OG BESKÆFTIGELSESPÅN</b> .....	<b>81</b>
3.1. OVERORDNET KATEGORISERING AF PRAKSISEKSEMPLER .....	81
3.1.1. Lighedstræk ved tilbuddene .....	82
3.1.2. Forskelle i tilbuddene.....	83
3.2. HVILKE AKTUELLE MULIGHEDER OG BEGRÆNSNINGER ER DER FOR EN BESKÆFTIGELSESPÅN OVERFOR LEDIGE MED ANDRE PROBLEMER END LEDIGHED?.....	84
3.2.1. Hvad hæmmer?.....	84
3.2.2. Hvad fremmer?.....	89
<b>4. KONKRETE IDEER TIL EN AKTIVITETS- OG BESKÆFTIGELSESPÅN</b> .....	<b>96</b>
4.1. MÅL, DER INDEBÆRER LOVÆNDRINGER.....	97
4.2. MÅL, DER KAN REALISERES INDENFOR DEN GÆLDENDE LOVGIVNING.....	98
4.2.1 Ny vejledning.....	98
4.2.2 Iværksættelse af udviklingsprojekter .....	98
4.2.3 Oprettelse af nye puljer .....	99
<b>BILAG 1. EKSEMPEL PÅ ET PROJEKT</b> .....	<b>101</b>
<b>LITTERATUR</b> .....	<b>104</b>



## Forord

Med småskrift nr. 3 ønsker Rådet for Socialt Udsatte at bidrage til forbedring af de socialt udsattes muligheder både i forhold til at komme i beskæftigelse og til at få en meningsfuld hverdag, hvad enten det er indenfor eller uden for det almindelige arbejdsmarked.

Politikken over for de socialt udsatte i forbindelse med udmøntningen af beskæftigelsesreformen *Flere i arbejde* har indtil nu været præget af forringelser i form af nedskæringerne i forsørgelsesgrundlaget - herunder kontanthjælpen.

SFI's undersøgelse "De svageste kontanthjælpsmodtagere", som i høj grad beskriver situation for de socialt udsatte, viser, at der ofte er tale om sammensatte sociale problemer. Det er derfor en stor udfordring at hjælpe denne gruppe i forhold til aktivitet og beskæftigelse.

Som det fremgår af de mange eksempler på projekter i småskriftet, sker der allerede en del på området, men eksemplerne og andre erfaringer viser også, at der er behov for nye former for indsatser. Nogle kan realiseres inden for den gældende lovgivning, mens andre kræver lovændringer.

I småskriftet noterer Rådet sig især, at den sociale aktivering i dag har fået trange kår, og at der er behov for en særlig prioritering af den indsats, som ikke har et umiddelbart arbejdsmarkedsorienteret sigte, men som kan forbedre deltagernes hverdag og måske på længere sigt bringe arbejdsmarkedet inden for den enkeltes rækkevidde. I forhold til de arbejdsmarkedsorienterede indsatser giver Rådet også en række andre anbefalinger. Småskriftet inddrager også brugernes egne beskæftigelses- og aktivitetsønsker, som kom til udtryk på Brugernes BaZar d. 4.-5. juni 2004 på Islands Brygge i København.

Rådet håber, at regeringen og Folketinget vil se Rådets forslag som et positivt, konstruktivt og fremadrettet indlæg i indsatsen over for de socialt udsatte i forlængelse af udmeldingerne i regeringens handlingsprogram *Det fælles ansvar*.

Med venlig hilsen

Preben Brandt

Formand for Rådet for Socialt Udsatte

## Læsevejledning

Dette erfarings- og idékatalog er sammensat af fire dele. Del 1 indeholder indledningen, hvor grundlaget for erfarings- og idékataloget præsenteres. Her vil således være en beskrivelse af baggrunden (problemstillingen) for kataloget samt formålet med den. Endvidere indeholder indledningen afsnit om metoder og begrebsramme.

I den efterfølgende del 2 præsenteres 21 eksempler på aktivitets- og beskæftigelsestilbud. Disse eksempler beskriver de forskellige tilbud ud fra mål, rammer, metode, målgruppe og resultater. Beskrivelserne har en længde på 1½ til 3 sider. For den travle læser, som blot vil orientere sig i de beskrevne indsatsers hovedpunkter, er der efter hver beskrivelse oplyst de mest centrale pointer.

Endelig præsenteres perspektiverne for en aktivitets- og beskæftigelsesplan i del 3. Her vil de beskrevne indsatser overordnet blive kategoriseret i forhold til den benyttede begrebsramme, ligesom lighedstrækkene og forskellene mellem de forskellige indsatser er beskrevet.

Desuden er der et afsnit omhandlende muligheder og aktuelle begrænsninger for en aktivitets- og beskæftigelsesindsats. Dette afsnit som fokuserer på, hvad der hæmmer og fremmer en aktivitets- og beskæftigelsesindsats for ledige med problemer ud over ledighed, er ikke snævert knyttet til de, i del to, beskrevne eksempler, men tager et mere overordnet afsæt i disse.

Slutteligt præsenteres i del 4 en række konkrete ideer og forslag.

# 1. Indledning

Rådet for Socialt Udsatte ønsker med dette erfarings- og idekatalog at sætte fokus på udsatte gruppers beskæftigelses- og aktivitetsmuligheder med henblik på at forbedre de udsatte gruppers sociale situation.

Kataloget består af to dele. Hoveddelen omfatter praksiseksempler på aktivitets- og beskæftigelsestilbud.

Den anden mindre og perspektiverende del præsenterer ideer og elementer, der kan indgå i en aktivitets- og beskæftigelsesplan for udsatte grupper.

## 1.1. Hvad er problemet?

Kataloget retter sig mod Rådets målgrupper, som omfatter hjemløse, stofmisbrugere, sindslidende, alkoholmisbrugere og andre socialt udsatte, og er primært målrettet den gruppe, som i dag modtager midlertidige ydelser som kontanthjælp, starthjælp, introduktionsydelse eller ledighedsydelse. Kataloget retter sig også i mindre grad mod gruppen af førtidspensionister.

Af SFI's undersøgelse<sup>1</sup> med titlen *De svageste kontanthjælpsmodtagere - barrierer for beskæftigelse* fremgår, at i alt omkring 37.000 personer har modtaget kontanthjælp i mere end fire år. Heraf henregnes 73 pct., svarende til i alt 27.500 personer, til de svageste kontanthjælpsmodtagere.

Udbredelsen af problemer ud over ledighed har ifølge undersøgelsen blandt andet følgende omfang blandt de svageste kontanthjælpsmodtagere:

- 25 pct. har nedsat arbejdsevne på grund af fysisk sygdom, ulykke eller nedslidning
- 33 pct. skønnes at have et alkoholmisbrug i et sådant omfang, at det udgør en barriere for beskæftigelse. 26 pct. Heraf er eller har været i behandling
- 22 pct. skønnes at have hash- eller narkotikamisbrug, som ligeledes udgør en barriere i forhold til arbejdsmarkedet. 31 pct. er eller har været i tilbud, der retter sig mod misbruget
- 17 pct. har en lægeligt diagnosticeret psykisk lidelse, heraf modtager 46 pct. en behandling, som udelukker en samtidig erhvervsrettet indsats

---

<sup>1</sup> Bjerregaard Bach, Henning & Boll, Joachim. (2003): *De svageste kontanthjælpsmodtagere Barrierer for beskæftigelse*. København: Socialforskningsinstituttet. pp. 9-17.

- 18 pct. har boligproblemer i et sådant omfang, at det nedsætter den enkeltes egen indsats eller muligheder for at komme på arbejdsmarkedet

I øvrigt har mange et tyndt eller fraværende familiemæssigt og socialt netværk, familiære problemer, gældsproblemer og lign. Gruppen har således ofte ikke økonomiske eller personlige ressourcer til at deltage i sociale og kulturelle aktiviteter og fællesskaber. Hertil kommer, at denne gruppe ledige af kommunerne vurderes at have en personlig fremtrædelsesform, som vil være en barriere i en ansættelsessituation. Undersøgelsen tegner således et billede af en gruppe borgere med svære og komplekse sociale problemer.

Med "Flere-i-arbejde-forliget", som blev omsat til lovgivning i Lov om aktiv beskæftigelsesindsats fra 2003 blev fokus for den aktive socialpolitik indsnævret til primært at omfatte målsætninger om arbejdsmarkedstilknytning og selvforsørgelse. I bemærkninger til Lov om aktiv beskæftigelsesindsats hedder det, at

*De to hovedmål med en ændring af beskæftigelsespolitikken er en bedre og mere værdig indsats for de ledige (...) og en indsats som retter sig mod den hurtigste og mest direkte vej til job samt at indfri målet for flere i beskæftigelse*

Det anføres i øvrigt, at *"Der skal tillige gøres en ekstra indsats for at få de svageste ledige bedre integreret på arbejdsmarkedet."*<sup>2</sup>

Denne fokusering sker på bekostning af mere differentierede målsætninger i den tidligere Lov om aktiv socialpolitik, som udover et arbejdsmarkedsperspektiv tillige havde fokus på forbedret livskvalitet som et mål i sig selv.

*"Formålet med tilbuddet er for disse personer først og fremmest at forbedre livskvaliteten og medvirke til at forebygge udviklingen af yderligere sociale problemer og i sidste ende til at forebygge udstødelse."*<sup>3</sup>

I øvrigt ses der ikke indtil nu at være iværksat en særlig målrettet indsats i forhold til de svageste ledige.

Den aktuelle fokusering på *den kortest mulige vej tilbage til arbejdsmarkedet* og på selvforsørgelse som succeskriterium, afskærer tilsyneladende en større gruppe

---

<sup>2</sup> Bemærkninger til Lov om aktiv beskæftigelsesindsats.

<sup>3</sup> Vejledning, Lov om aktiv socialpolitik kap.5.1.2.



kontanthjælpsmodtagere fra at komme i betragtning til en indsats. Det fremgår blandt andet af SFIs undersøgelse,<sup>4</sup> som er baseret på materiale fra 2003, at kommuner skønner, at 60 % af gruppen allerede i en ansættelsessituation ville blive frasorteret på grund af manglende sociale kompetencer. Disse manglende sociale kompetencer, som for eksempel kan hidrøre fra et mangeårigt misbrug, fra social isolation eller manglende erfaring fra arbejdsmarkedet bliver, i stedet for at være udgangspunktet for en indsats, forklaringen på, at der er en gruppe borgere, der må opgives.

Målsætningen om en hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet for denne målgruppe, sammen med en manglende anerkendelse af problemerne udover ledighed, kommer til at betyde, at en række borgere ekskluderes fra arbejdsmarkedet. Flere undersøgelser (note) dokumenterer, at tid og timing i indsatsen er afgørende faktorer for at nå målgruppen. Hertil kommer, at en samlet indsats, der også tager højde for problemerne udover ledighed, kræver et velorganiseret og velkoordineret samarbejde på tværs af de forskellige involverede sektorer.

Såvel SFIs undersøgelse<sup>5</sup> som Arbejdsmarkedsstyrelsens publikation: *På kanten af arbejdsmarkedet*,<sup>6</sup> som udkom i februar 2004, dokumenterer, at beskæftigelsesindsatsen overfor de svageste kontanthjælpsmodtagere frem til august 2003 ikke prioriteres i kommunerne. Da der ikke i forbindelse med lovkomplekset omkring "Flere i arbejde" er iværksat særlige initiativer i forhold til de svageste kontanthjælpsmodtagere formodes det, at rapporterne også er dækkende for den aktuelle situation. Det fremgår for eksempel af *På kanten af arbejdsmarkedet*, at gruppen af ledige, der ikke modtager et aktiveringstilbud, er størst blandt de, der er længst fra arbejdsmarkedet.

Nedprioriteringen af socialt udsatte i det kommunale system er ikke i tråd med lovgivningens intentioner om, at *ingen må opgives*. Men med lovgivningsmæssige muligheder, der tillader, at personer over 30 år kun gives et tilbud, med få krav til sagsbehandlingen overfor kontanthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed, og med manglende udsigt til hurtige målbare resultater, er kommunernes incitament til at prioritere målgruppen tilsyneladende lille.

---

<sup>4</sup> Bjerregaard Bach, Henning & Boll, Joachim. (2003): *De svageste kontanthjælpsmodtagere Barrierer for beskæftigelse*. pp. 9-17.

<sup>5</sup> Bjerregaard Bach, Henning & Boll, Joachim. (2003): *De svageste kontanthjælpsmodtagere Barrierer for beskæftigelse*. pp. 9-17.

<sup>6</sup> Arbejdsmarkedsstyrelsen. (2004): *På kanten af arbejdsmarkedet. En analyse af de svageste grupper på arbejdsmarkedet*

Med den nye førtidspensionslov fra 1. januar 2003, og de skærpede betingelser for at opnå førtidspension, er der samtidig opstået en risiko for, at flere forbliver i kontanthjælpssystemet.

Gruppen af udsatte fastholdes i deres marginale position, når de er afskåret fra at gøre sig gældende på arbejdsmarkedet, eller fra at indgå i andre meningsgivende fællesskaber. Regeringens intentioner om at bryde den sociale arv mangler et væsentligt element, når beskæftigelsesindsatsen for de udsatte grupper bliver svigtet.

## 1.2. Katalogets formål

Erfarings- og idekataloget opererer groft sagt med to hovedtyper af indsatser. Den ene vedrører indsatsen overfor de, der med den rette støtte, kan hjælpes ind på arbejdsmarkedet. Det er afgørende for Rådet, at ingen muligheder må forspildes, fordi det både for den enkelte og samfundet er værdifuldt, at flest mulige får mulighed for at blive selvforsørgende.

Den anden type indsats består i at give de, der enten kun i et længere tidsperspektiv, eller slet ikke kan komme ind på arbejdsmarkedet, mulighed for at udføre meningsfulde aktiviteter i kanten af eller uden for arbejdsmarkedet. Denne del af kataloget sigter mod den gruppe af socialt udsatte, der er længst væk fra arbejdsmarkedet, jf. følgende udmelding i Det fælles ansvar:

*"For de svageste handler en hverdag med et meningsfuldt indhold først og fremmest om at få mulighed for at få styr på sit liv og sikkerhed for at kunne få dækket sine grundlæggende livsbehov. Hertil kommer muligheden for at kunne indgå i et fællesskab med mulighed for aktiviteter, samvær og relevante udfordringer, mens et almindeligt arbejde og dermed fast tilknytning til arbejdsmarkedet kun vil være et realistisk mål for en mindre del af denne gruppe."*<sup>7</sup>

Erfarings- og idekataloget skal således ses i forlængelse af den politiske udmelding fra beskæftigelsesministeren om, at ingen må opgives.

Samtidig har Rådet det sigte, at en aktivitets- og beskæftigelsesplan – med udgangspunkt i ovenstående formulering fra "Det fælles ansvar" – bør være bredere i sit fokus end kun

---

<sup>7</sup> *Det fælles ansvar. Regeringens handlingsprogram for de svageste grupper: side 4. Socialministeriet. Marts 2002.*

at pege på beskæftigelse på arbejdsmarkedet. En plan bør derfor også omfatte aktiviteter for de, der ikke magter et arbejde.

Samlet set har kataloget til formål at bidrage til, at flest mulige får mulighed for at opleve sig som nyttige borgere i samfundet.

### **1.3. Metode og metodeovervejelser**

Som allerede nævnt består kataloget af to dele. Hoveddelen omfatter praksiseksempler på aktivitets- og beskæftigelsestilbud, og den anden del præsenterer ideer og elementer, der kan indgå i en aktivitets- og beskæftigelsesplan for udsatte grupper.

Der skal her redegøres for metoden, der er benyttet i forbindelse med dataindsamlingen som kataloget bygger på. Desuden skal der knyttes et par bemærkninger til de metodeovervejelser der har været i forbindelse med dataindsamlingen, og hvad man kan udlede af data.

Indsamlingen af de, i kataloget, beskrevne praksiseksempler er primært foregået ved telefoninterviews med ledere og medarbejdere tilknyttet de forskellige indsatser/projekter. I flere tilfælde har de telefoniske oplysninger kunnet suppleres med skriftligt materiale, som oftest er blevet tilsendt forud for telefoninterviewet. Det konkrete udgangspunkt for dataindsamlingen har været bestemt af formålet, som har været at beskrive praksiseksempler på aktiverings- og beskæftigelsesindsatser ud fra parametre som mål, rammer, metoder og resultater. Dataindsamlingen i de respektive indsatser er derfor indhentet med afsæt i følgende skabelon:

- Indsatsens målsætninger og succeskriterier
- Indsatsens målgruppe
- Rammer for indsatsens organisering
- Ressourcer til rådighed for indsatsen
- Indsatsens metoder
- Erfaringer og resultater

De beskrevne praksiseksempler er primært udvalgt på baggrund af det forhåndskendskab, som Rådet har haft til forskellige aktivitets- og beskæftigelsesindsatser. Endvidere er der

gennem dataindsamlingsfasen blevet skabt et kendskab til en række indsatser/projekter, som ligeledes er medtaget i eksempelsamlingen.

Overordnet er de respektive praksiseksempler valgt ud fra følgende tre kriterier:

- De beskrevne eksempler repræsenterer divergerende indsatstyper. Det vil sige, at eksemplerne på den ene side beskriver sociale aktiveringstilbud, hvor omdrejningspunktet for indsatsen er stabilitet, forebyggelse af yderligere marginalisering og deltagelse i et socialt fællesskab. På den anden side er en række tilbud valgt på baggrund af deres stærke fokusering på arbejdsmarkedet. Samtidig er der valgt en række tilbud, som beskriver indsatser imellem disse to yderpunkter.
- Endvidere er eksemplerne valgt på baggrund af deres målgruppe. Det overordnede mål har ganske vist været at beskrive tilbud til gruppen af udsatte generelt, men der er alligevel, til en vis grad, differentieret inden for gruppen. Således er der beskrevet tilbud, der primært retter sig mod hjemløse eksempelvis på forsorgshjemmene, tilbud, der retter sig mod gruppen af sindslidende, og tilbud, der retter sig mod stofmisbrugere osv. Denne udvælgelse er blandt andet foretaget med den intention at belyse evt. forskelle i tilbuddene inden for gruppen af udsatte. Dataindsamlingen har dog vist, at selvom der initialt er en primær målgruppe i de respektive tilbud, så omfatter de fleste indsatser personer med forskelligartede sociale problemer.
- En række tilbud er desuden medtaget i beskrivelsen, selvom de ikke henvender sig til gruppen af udsatte, men fordi de har skullet belyse, om der er et indhold i tilbuddene, som med fordel kan anvendes i de tilbud, som henvender sig til gruppen af udsatte. Der har således været et metodeudviklingsmæssigt sigte med udvælgelsen af disse tilbud.

Man kan således med udgangspunkt i eksempelsamlingen fremdrage erfaringer og resultater, og dermed, hvad der i de beskrevne tilbud virker og ikke virker, og således elaborere på perspektiverne for aktiverings- og beskæftigelsesindsatser.

Men med ovenstående in mente kan man dog ikke tale om en tilbunds gående og systematisk dataindsamling om eksisterende aktivitets- og beskæftigelsesindsatser, men derimod om en eksempelsamling baseret på et selektivt udpluk.



ledighed, hvorfor det er implicit, at det som oftest er tilbud under støttede former. Højre side af kontinuet kan således også omfatte skånejobs, flexjobs og andre støtteforanstaltninger.

Kontinuet er således den begrebsmæssige ramme, indenfor hvilke de beskrevne praksiseksempler skal anskues. Det bør dog tilføjes, at selvom tilbuddene er tænkt i denne begrebsmæssige ramme er en præcis placering på kontinuet vanskelig, fordi man således ikke kan tage højde for nuanceforskelle i indsatserne.

## 2. Eksempelsamling

### 2.1. Basens aktivitetscenter

Basen er et § 87 dagtilbud i tilknytning til et § 94 botilbud beliggende i Århus Kommune, men drevet af Århus Amt.

Basen tilbyder dagaktivitet for 20 brugere, og er nu under udvidelse, så tilbudet sammenflettes med et nyt § 94 dagtilbud: "Den grønne elevator". Hensigten med udvidelsen er at skabe mulighed for et mere differentieret dagtilbud, der for eksempel også kan rumme personer med et aktivt misbrug. Det vil sige, at der ikke vil være forbud mod at møde påvirket, men det er samtidig ikke tanken, at der skal indtages alkohol eller stoffer på stedet.

Det er Basens erfaring, at der ikke er store forskelle i brugergrupperne, der er indvisiteret efter henholdsvis § 87 og § 94 i det nuværende aktivitetstilbud. De sociale problemer, som brugerne har, er generelt set af samme karakter, og omfatter typisk: manglende netværk, ensomhed, misbrug i forskellige variationer og med forskellig vægt og fravær af aktivitet og beskæftigelse såvel i "arbejdstiden" som i fritiden.

#### Målsætninger og succeskriterier

Basens målsætning lægger sig op formålsbeskrivelsen i Servicelovens § 67:

- At forebygge, at problemer for den enkelte forværres
- At forbedre den enkeltes sociale og personlige funktion og udviklingsmuligheder
- At forbedre mulighederne for den enkeltes livsudfoldelse gennem kontakt, tilbud om samvær, aktivitet m.m.
- At yde en helhedsorienteret indsats afpasset den enkeltes behov
- At tilgodese behov, der fremmer den enkeltes muligheder for at klare sig selv, letter hverdagen eller forbedrer livskvaliteten

Disse målsætninger holdes for øje i Basens tilbud, hvad enten der er tale om beskyttet beskæftigelse efter § 87 eller aktiverende støtte og omsorg efter § 94.

Den bærende ide for aktivitetstilbudet i Basen er at tilgodese det behov, som gælder for alle mennesker: at være en del af et fællesskab, at blive set og hørt som det menneske man er. Det er Basens erfaring, at de fleste ønsker sig et liv så nær det normale som

muligt, det vil sige med arbejdstid og fritid. Basens styrestang er derfor det almindelige hverdagsliv.

Et af Basens succeskriterier er at give brugeren så meget lyst og mod på at være en del af et fællesskab, at det bliver et behov, han selv i fremtiden vil kæmpe for at få dækket således, at isolation kan forebygges. At brugeren får følelsen af at være en del af en sammenhæng, og derved kommer til at opleve selvværd. At brugeren får mulighed for at udvikle flere kompetencer, end dem han allerede har, med henblik på at få flere facetter til at mestre af sit liv. Et konkret defineret succeskriterium er stabilitet i fremmøde, at brugeren viser engagement, og viser tegn på, at han konkret involverer sig. At han begynder at blive kritisk, fordi dette sidestilles med at interessere sig for sine omgivelser. At brugerne begynder at orientere sig socialt også udenfor Basen, eventuelt får opbygget et netværk.

### **Udvidelse af Basen**

Basen er som sagt p.t. under udvidelse til et hus, der kan tilvejebringe rammer for dagaktivitet og netværkstilbud til brugere af Basens § 94 boformer, i alt 35 botilbud. Det kommende aktivitetscenter *Den grønne elevator* tænkes at skulle rumme flere tilbud end det nuværende, idet der planlægges etableret værkstedsfaciliteter og aktivitetsrum, der både er egnede til social aktivering, jobtræning og forrevalideringsforløb. Herudover indrettet en brugerstyret cafe, internet cafe og et motionslokale.

I tilknytning til dagtilbudet etableres kontor- og værkstedsfaciliteter til Nærudvalget i Århus Amt, herunder en platform for udmøntningen af brugernes egne projekter ved netværksopbygningen blandt hjemløse.

At aktivitetscentret er tilknyttet en § 94 boform, vurderes at have betydning for netværksopbygning og netværksaktiviteter, idet der gives en gensidig tilgængelighed, der både slår igennem på boformen og i aktivitetscentret. Tilgængeligheden slår igennem som en oplevelse af tilknytning til stedet, der betyder, at brugerne kan vende tilbage enten til det ene eller det andet/eller begge steder, hvis det går galt for dem.

### **Indholdet i tilbudet**

Missionen i Basens aktivitetscenter er at skabe sammenhængskraft i brugernes liv. Der er en erkendelse af, at målgruppen har behov for en egenkultur, idet det er erfaringen, at de ikke på egen hånd integrerer sig socialt og kulturelt i samfundet. Det er også erfaringen, at brugerne oplever det som rart og befriende at være sammen med andre i samme



situation. Basen henter inspiration fra "den gode familie", der hænger godt sammen. Der arbejdes således bevidst med netværk og opbygning af relationer. En medarbejder har et særligt ansvar for selvstændige aktiviteter, der vedrører netværksopbygning. "Netværket", som aktiviteten hedder, er også et tilbud om socialt samvær udenfor normal åbningstid, og er etableret i erkendelse af, at mange brugere ind imellem føler sig ensomme eller uønskede i andre netværk, måske specielt "udenfor normal åbningstid". Der holdes derfor åbent to aftener pr. uge og hver anden week-end. Desuden er der åbent på alle helligdage og ved højtider, såfremt der er tilslutning hertil. Der arrangeres desuden ture ud af huset.

### **Brugererfaringer**

Formand for nærudvalget i Århus Amt Ole Rudolf håber, at udvidelsen af aktivitetscentret med den øgede rummelighed, der lægges op til, kommer til at betyde, at stedet i fremtiden henvender sig til en bredere gruppe. Han fremhæver betydningen af at have et sted at komme, når man er flyttet fra en § 94 boform. Ole Rudolf betoner samtidig, at der både skal gives plads til "bare" at have socialt samvær, at komme og få et måltid mad, men også at de der gerne vil og kan komme på arbejdsmarkedet kan gøres parate til det.

### **Nøgleord:**

*Et differentieret tilbud*

*Et sted, hvor man kan blive set og hørt, som den man er*

*Det almindelige hverdagsliv som styrestang*

*Et tilbud om deltagelse i fællesskab*

*Et rummeligt sted*

*Et sted, der gerne vil være med til at skabe sammenhængskraft*

## **2.2. Fountain House, København**

### **Målgrupper og målsætninger**

Det første Fountain House blev etableret for mere end 50 år siden i New York. Formålet var at skabe et socialt tilbud til psykiatriske patienter efter udskrivning fra psykiatriske hospitaler. I Danmark åbnede de første Fountain Houses som selvejende institutioner i 1986. Fountain House er også frivilligt arbejdstilbud til tidligere psykiatriske patienter. Filosofien er, at et socialt tilbud ikke kan stå alene, men må kombineres med noget arbejdsrelateret (overgangsarbejde), hvor brugerne tages alvorligt.

Fountain House er et klubhus, som kræver medlemskab, men medlemskabet er gratis og tidsubegrænset. Målgruppen er personer mellem 18-60 år, men personernes gennemsnitsalder er i 30'erne. Medlemmernes uddannelsesmæssige baggrund er alsidig og bred.

Medlemskab forudsætter, at der ikke er misbrug af medicin, stoffer eller alkohol. Aktuelt indgår ca. 300 "huse" i et internationalt netværk, hvoraf fem ligger i Danmark.

### **Rammer og ressourcer**

Fountain House er også en arbejdsplads. Medlemmerne samarbejder om husets daglige drift og i Fountain House's interne arbejdsmarkedsafdeling forsøges det at etablere konstruktive partnerskabsaftaler mellem Fountain House og offentlige/private virksomheder.

Medlemmer er lønneutrale, hvis de kommer i overgangsarbejde (se afsnittet teori og metoder) i en offentlig virksomhed, da der her arbejdes med refusionsordninger.

Medlemmer, som får ansættelse i en privat virksomhed, er ikke finansieret gennem revalidering, hvorfor det er sværere at få etableret et samarbejde med private virksomheder.

Fremtidsperspektivet for Fountain House er derfor at arbejde for at etablere refusionsordninger i forhold til private virksomheder.

Når et samarbejde skal etableres er det vigtigt, at medlemmerne også tager med på besøg i virksomhederne, så virksomhederne får set, at medlemmet trods sygdommen er et "almindeligt" menneske.

Der er 16 fastansatte i Fountain House, og de udgør et fællesfagligt team med alsidige uddannelsesmæssige baggrunde. Der er akademikere, socialrådgivere, ansatte med

terapeutiske uddannelser og ansatte uden uddannelse, men med mange års erfaring indenfor pleje og socialpædagogik.

Fountain House i København har 750 medlemmer, og ca. 150 af medlemmerne er aktive, og er derfor blandt de 50-60, der dagligt besøger huset. De aktive medlemmer arbejder i husets forskellige enheder, og arbejdet i husets koordineres internt i hver enhed, alt efter hvor meget arbejde, medlemmet selv ønsker at lægge i det. Projektet finansieres gennem driftsaftaler med Københavns Kommune og gennem fonds- og puljemidler. I 2001 var det samlede budget på 9 millioner kr., hvoraf den kommunale andel (§ 88) udgjorde 7,8 millioner kr.

### **Teorier og metoder**

En af de væsentligste antagelser i Fountain House er, at arbejde er en stærk identitetsskabende faktor for mennesket, hvorfor retten hertil er fundamental. Arbejde er med til at strukturere vores liv i forhold til tid og rum, og arbejde giver mulighed for sociale relationer. Gennem en tilknytning til arbejdslivet får mennesket identitet, selvtillid og værdighed. Fountain House fokuserer på de stærke, sunde og produktive sider hos medlemmet. Folk med psykiske problemer er andet, og kan mere end deres sygdom.

Fountain House bygger på frivillighed, udfordringer og fællesskab. Den enkelte bestemmer selv, hvornår overgangsarbejde skal etableres, hvornår og hvor tit vedkommende vil komme, og hvor vedkommende vil arbejde i huset. Der er ingen aftaler, kontrakter eller regler, som er udarbejdet med henblik på at tvinge medlemmerne til at deltage. Ifølge Fountain House fungerer tilbudet bedst, hvis det ikke er bundet op på regler, ramme- og tidsbegrænsninger. I tråd hermed er visitationssamtalen fortrolig.

Filosofien i Fountain House er, at fællesskabet giver styrke, mod og tryghed, hvorfor oplevelsen af at være en del af et fællesskab er væsentlig. Tryghed anses som et væsentligt parameter for succes i forhold til integrering på arbejdsmarkedet. Et kendetegn hos målgruppen er social angst eller angst for at begå sig blandt andre mennesker. Derfor træner Fountain House den sociale kompetence hos medlemmet og forsøger at hjælpe medlemmet af med paranoia overfor omverdenen.

Ideen bag overgangsarbejde er gradvis træning. Medlemmet skal have tid til at hvile sig og føle sig tryk. Introduktionsperioden, hvor et medlem skal præsenteres og ind i arbejdsrytmen på en virksomhed, er af stor betydning for en vellykket integration.

Konkret består overgangsarbejdet af et forløb fra 6-9 mdr., hvor halvdelen af arbejdet foregår på arbejdspladsen og halvdelen i Fountain House. Forud for ansættelsen i virksomheden foregår der en træning i Fountain House, som kan tilrettelægges med den enkelte arbejdsplads. Opsøgning af nye virksomheder sker hovedsageligt via kontakt til den enkelte virksomheds direktør eller personale-/HR chef. Der bliver udleveret informationsmateriale, pjecer og individuelle følgebrev til interesserede virksomheder.

Under forløbet tilbyder Fountain House støtte og ekspertise til arbejdspladsen og en kontaktperson til medlemmet, som kan støtte medlemmet og virksomheden individuelt og efter behov. Fountain House sætter fokus på at etablere det rigtige match mellem medlem og arbejdsplads. Det sker gennem grundig forberedelse og vejledning af medlemmet og virksomheden og med fokus på arbejdspladsens vilkår og behov.

Det er særligt ved Fountain House, at der overfor virksomhederne garanteres en anden medarbejder i tilfælde af sygdom. Denne ordning har en positiv psykologisk effekt på medlemmet og forpligter. Medlemmet føler sig ansvarlig for at møde på arbejde, og virksomheden oplever det som en gestus, hvorfor det har en særlig god effekt på integrationen.

### **Succeskriterier og resultater**

Fraværsordningen, med at stille en anden medarbejder til rådighed i tilfælde af sygdom, er ikke anvendt særligt meget i praksis. Det tolkes som, at ordningen giver en positiv ansvarsfølelse til medlemmet.

Ramme- og tidsbegrænsninger (eksempelvis 3-6 måneders aktivering) er hæmmende for integrationen på arbejdsmarkedet. Måske er det først efter det 2. eller det 3. overgangsarbejde, at den enkelte er klar til at kaste sig ud i ordinært arbejde. Det tidsubegrænsede medlemskab af Fountain House er ud fra denne betragtning en succes.

Det faktum, at de samme fastansatte har været i Fountain House i mange år, kan betragtes som et succeskriterium, som samtidig sikrer en kontinuitet og historie, som igen skaber en tryghed i forhold til medlemmerne.

Københavns Kommunes evalueringer af revalideringstilbud viser, at gennemførelsesprocenten i forhold til selvforsørgelse i 2000 var på ca. 50 pct. i Fountain House, hvilket må betegnes som en stor succes.

Fountain House modellen vil som princip kunne overføres til andre målgrupper, men for at det kan lykkes må behandlingen ifølge medarbejderne skilles ud og foregå i andet regi.

Det er vigtigt at være opsøgende og insisterende for at få samarbejdsaftaler med virksomhederne, og det er tidskrævende. Manglende ressourcer og økonomi i den henseende kan derfor blive en hæmmende faktor.

### **Nøgleord**

*Gennem arbejdslivet får mennesket identitet, selvtillid og værdighed.*

*Fokuserer på de stærke, sunde og produktive sider hos medlemmet*

*Fællesskabet giver styrke, mod og tryghed, hvorfor oplevelsen af at være en del af et fællesskab er væsentlig. Tryghed anses som et væsentligt parameter for succes i forhold til integrering på arbejdsmarkedet*

*Ideen bag overgangsarbejde er gradvis træning. Medlemmet skal have tid*

*Fountain House tilbyder en kontaktperson til medlemmet, som kan støtte medlemmet og virksomheden.*

*Virksomhederne garanteres en anden medarbejder i tilfælde af sygdom.*

*Det er vigtigt at være opsøgende og insisterende for at få samarbejdsaftaler med virksomhederne, og det er enormt tidskrævende*

## **2.3. Projekt Grønt Job, Revacentret, København**

### **Formål og målgruppe**

Projekt Grønt Job blev etableret i efteråret 2003, og er et tilbud under Revacentret, som er en selvejende revalideringsvirksomhed med forskellige tilbud. Revacentret henvender sig primært til gruppen af kontanthjælps-, dagpenge- og sygedagpengemodtagere, der på grund af fysiske, psykiske eller sociale problemer har brug for en særlig indsats for at opnå eller fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Projekt Grønt Job er et tilbud til kontanthjælpsmodtagere, der har eller har haft et alkoholmisbrug, og som måske har været forsøgt aktiveret uden, at det har ført til en fast og langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet. Formålet med tilbudet er at give brugerne en mulighed for at opnå kontrol med deres misbrug. Det er et forsøg på at støtte deltagerne i at bryde afhængighedsmønstret og lægge en realistisk plan i forhold til arbejdsmarkedet. Målgruppen beskrives som en gruppe mennesker, der har brugt meget tid på udendørs indtagelse af alkohol. Gennemsnitsalderen for deltagerne er fra 35 til 40 år.

Målgruppens personer har i lang tid levet uden tilknytning til arbejdsmarkedet. De synes, at de har haft et godt liv, men er nu nået til et punkt, hvor konsekvenserne ved at drikke er blevet for store. Enten er de blevet fysisk nedslidte, eller også er de blevet trætte af livet på bænken.

Deltagerne i projektet er ikke nødvendigvis, de misbrugere, der har det dårligst, men nærmere den gruppe som er på vej til en mere stabil tilværelse som misbrugere. Målet med Projekt Grønt Job er at skifte personernes tidligere drikkemønstre ud med udendørs arbejde, herunder opgaver som træfældning. Denne type arbejde passer til deltagerens kompetencer, da mange i målgruppen har håndværkmæssige kompetencer, selv om de ikke nødvendigvis har en ordinær uddannelse indenfor feltet.

### **Organisatoriske rammer**

Finansieringen af projektet sker gennem Københavns Kommunes køb af pladser. Projektperioden for den enkelte er 3 måneder, men der er mulighed for forlængelse. Projektet forsøger at etablere samarbejde med forskellige behandlingscentre - herunder Lænken og Alkoholenheden. Formålet med samarbejdet er at vejlede deltagerne om behandling, såfremt de ønsker det.

Der er ansat en socialrådgiver, en værkstedsassistent og en konsulent i projektet. Konsulenten, som er uddannet psykolog, bruger en tredjedel af sin arbejdskraft i Projekt Grønt Job, og yder psykologisk bistand. Socialrådgiveren tager sig af alt det, som foregår udenfor huset og i forhold til omverdenen, og værkstedsassistenten tager sig af dagligdagen med deltagerne.

Der er i øjeblikket 8 deltagere i projektet.

### **Teori og metoder**

Projekt Grønt Job søger at møde deltagerne der, hvor de er og i forhold til, hvad de kan, og er glade for. De fleste har i forbindelse med deres misbrug opholdt sig meget udendørs, hvorfor aktiviteterne i projektet på denne måde er afpasset deltagernes ønsker.

Et konkret formål i projektet er, at deltagerne dagligt møder op i afdelingen i fire timer. Når de møder op, skal de ikke være synligt påvirkede, og mens de er der, må de ikke drikke.

Derudover blander projektet sig ikke i deltagernes misbrug. Denne foranstaltning betyder, at der rent psykologisk sker en udvikling i deltagernes vurdering af eget misbrug.

Deltagerne opdager pludselig, at de kan kontrollere forbruget af alkohol i fire timer. Denne indsigt betyder, at deltagernes tro på kontrol af forbruget lige så stille vokser. Det er vigtigt at vise deltagerne, at kontrol er mulig, så det bliver muligt for dem at bryde afhængighedsmønstret.

Der arbejdes ud fra løsningsfokuseret terapi og ud fra en viden og erfaring om, at næsten alle på et eller andet tidspunkt får tilbagefald i forløbet. Derfor bruger Projekt Grønt Job tid på at snakke om tilbagefald og risiciene ved et eventuelt tilbagefald i perioder, hvor det går godt med deltagernes kontrol.

Projekt Grønt Job arbejder endvidere med gruppeterapi, og anser denne form mere frugtbar end individuel terapi, da deltagerne derved deler problemer, støtter, giver selvtillid, inspirerer og løfter hinanden gensidigt.

Det anses for at være særlig vigtigt, at personalet opgiver planer, tiltag etc., hvis det viser sig, at det ikke giver mening for den enkelte. Det er endvidere vigtigt at give folk rum til at fortælle, hvorfor de handler, som de gør. Det er også vigtigt at vise respekt for brugernes fremadrettede arbejde i projektet.

## **Erfaringer**

Erfaringerne viser, at tre måneders ophold ikke er nok for. Det kan tage op til to år, før den enkelte deltager er klar til et flexjob. Deltagerne skal have tid til at blive klar over, at der kan tages særlige hensyn til dem. Nogle gange skal de tilbage på bænken for derefter at vende tilbage til projektet. Det er svært at få deltagerne til bare at kaste sig ud i aktivering eller i praktik. Praktikken kan være angstfremkaldende, og deltagerne har mange andre problemer i forhold til bolig, pasning af børn m.v., som skal være ordnede, før de kan overskue praktik eller arbejde.

I den forbindelse påpeges det, at målgruppen næppe kan påtage sig et arbejde, der ikke tager særlige hensyn. Erfaringerne viser, at målgruppen skal have et skræddersyet arbejde, der netop tager hensyn til deres særlige behov.

Erfaringerne med at samle alkoholmisbrugere i det samme projekt har været gode, da medarbejderne derved har kunnet koncentrere sig om alkohol som en barriere. Samtidig fremhæves det som værdifuldt, at deltagerne har været i samme hus med personer med andre typer af problemer. Dette samvær vurderes at have betydning for gensidig læring og forståelse.

De fleste bliver igennem projektet glade for at arbejde, og vender derfor ofte tilbage efter et tilbagefald.

Resultaterne indtil videre viser, at deltagerne oplever at møde respekt, og at de ved at få kontrol over deres misbrug får struktur på hverdagen. Projektet virker især for den gruppe, som før har haft arbejde, og nu får en ny chance for at få det tilbage.

Projektet kan endvidere betegnes som værdifuldt, idet det vurderes, at de færreste deltagere udelukkende kommer for at bevare deres kontanthjælp: De fleste bliver optaget af projektets ide, og får lyst til at være i beskæftigelse og få kontrol over misbruget.

Af forhold, der betegnes som hæmmende fremhæves, at projektet oprindeligt var normeret til flere fuldtidsstillinger, end man aktuelt har. Manglende ressourcer har derfor haft en betydelig hæmmende effekt på resultaterne. Der har manglet ressourcer til at etablere samarbejde med de enkeltes sagsbehandlere, så der kunne indgås aftaler om løntilskud til praktik.

## **Nøgleord**

*Målgruppen kommer næppe tilbage til et job, der ikke tager specielle hensyn*

*Tid en væsentlig faktor*



## **2.4 Tilbage til arbejdsmarkedet – KFUM`s Sociale arbejde i Danmark**

### **Formål og målgruppe**

Projektet, som finansieres via Virksomhedspuljen har som formål at skabe kontakt til den svageste gruppe af potentielle arbejdstagere indenfor KFUM`s sociale arbejde og at støtte disse i at gennemgå en personlig udvikling med henblik på, at de kan opnå tilpasset beskæftigelse på et rummeligt arbejdsmarked. Herunder at afstemme og matche deltagernes og arbejdsstedernes gensidige forventninger.

Projektets målgruppe er socialt svage grupper, mennesker med alkohol- og blandingsmisbrug, mennesker som er psykisk ustabile og uden personlige netværk. Gruppen er således generelt karakteriseret ved at have problemer udover ledighed og ved at have behov for personlig afklaring og udvikling for at kunne udsluses til uddannelse eller arbejde. Der opereres ikke med begrebet *arbejdsmarkedsparathed* i traditionel forstand, idet det ikke udelukkende anses for at være den enkeltes ansvar at være arbejdsmarkedsparat, men et fælles ansvar som arbejdstager og arbejdssted deler. Samtidig opfattes det at blive "parat" som en dynamisk proces, der arbejdes med undervejs.

### **Organisatoriske rammer**

KFUM har ansat en landskonsulent, hvis opgave som projektleder er at sikre, at der skabes kontakt til interesserede virksomheder og offentlige myndigheder og, at der sammen med disse, med cafeerne og værestederne skabes jobmuligheder primært på det private arbejdsmarked. Der kan dog også tænkes jobplaceringer på offentlige arbejdspladser.

Der er desuden ansat seks sociale arbejdsmarkedskonsulenter i et tilsvarende antal cafeer og væresteder, som skal knytte kontakt til eventuelle deltagere, etablere et samarbejde med den stedlige kommune samt skabe kontakt til virksomheder, der ønsker at samarbejde om at skabe jobmuligheder for de svageste grupper.

Cafelederen i de stedlige cafeer har det daglige, faglige ansvar for projekternes gennemførelse, og cafeen/værestedet er omdrejningspunktet for indsatsen.

### **Projektets metoder**

Cafeen er som sagt omdrejningspunkt for hele forløbet. Her kobles omsorg, netværksopbygning og indsatsen i forhold til, at deltagerne opnår arbejdsmarkedstilknytning. At tilbyde deltagelse i cafeens liv er en del af metoden til at

hjælpe brugerne på arbejdsmarkedet. Og at give brugerne mulighed for at have cafeen som netværk også efter, de er kommet i arbejde, er en erkendelse af, at målgruppen ofte ikke opbygger nye netværk på arbejdspladsen.

Der arbejdes ud fra et systematisk planlagt udslusningsprogram. Programmet tager udgangspunkt i deltageren som den aktive part i formuleringen af sine kompetencer og udviklingsmuligheder. Den enkelte udarbejder således en kompetenceprofil med jobkvalifikationer og personlige egenskaber.

Der arbejdes med tre slags værktøjer: en manual, en logbog og aftalesedler.

Manualen (eller håndbogen) har fokus på deltagerens livshistorie, livsmål, værdier, muligheder og netværk, og skal med en række forslag og opgaver sikre progression i forløbet.

Logbogen (dagbogen) samler deltagerens fortløbende personlige optegnelser over sine overvejelser og oplevelser. Arbejdet med logbogen ses som et led i den personlige udvikling, og skal anvendes til at afstemme og formulere forventninger til udslusningen.

Dagbogen bliver i sidste ende en slags kompetenceprofil.

Aftalesedlerne anvendes til at fastholde deltageren, netværket og den sociale arbejdsmarkedskonsulent i forløbet.

Det er den enkeltes parathed, der afgør tidspunktet for udslusning til beskæftigelse. En stor del af arbejdet med afklaring og parathed foregår på arbejdsstedet. Man kan sige, at *stien trædes, mens man går på den*.

Den ansatte får en kontaktperson på arbejdsstedet, som står til rådighed både om arbejdsmæssige og sociale spørgsmål, som den ansatte har brug for at få afklaret. Der er fra starten stor åbenhed om den ansattes forhold herunder de barrierer, der hidtil har været for en arbejdsmarkedstilknytning f.eks. misbrug.

Herudover etableres der, for at organisere og koordinere indsatsen, et netværk rundt om den ansatte med relevante aktører. Der er en anerkendelse af, at den ansatte ofte et stykke tid fortsat har brug for støtte og, det er væsentligt, at der er klarhed om, hvilke fagpersoner der har hvilke roller og funktioner i forhold til at give støtten.

Der etableres fortløbende kontakt til lokale virksomheder og til virksomhedsnetværk, f.eks. handelsstandsforeningen med henblik på at få virksomheder med i projektet. Kontakten til virksomheder plejes omhyggeligt, idet det er de personlige relationer, der har vist sig at være med til at opretholde projektets bæredygtighed. Virksomhederne skal være med fra starten og de skal kende opgaven. Cafeen på den anden side skal være en kendt og aktiv medspiller i lokalområdet.

## Resultater

Der er i oktober 2003 udarbejdet en evalueringsrapport, som er den anden delrapport af i alt tre. Rapporten sammenfatter erfaringerne således:

Afklaringen af deltagerens mulighed for tilknytning til arbejdsmarkedet sker gennem deltagelse i cafeens aktiviteter. Fællesskabet her gør det muligt for deltagerne at få skabt et andet og mere brugbart netværk. Mange deltagere oplever, at de bliver mødt med en grundlæggende omsorg, får skabt en tillidsfuld kontakt til cafeleder og den sociale arbejdsmarkedskonsulent. De grundlæggende menneskelige behov for mad, varme og en struktur på dagligdagen bliver tilgodeset. Gennem disse elementer tændes deltagernes motivation, og langsomt bygges flere og flere aktiviteter på.

Rapporten viser blandt andet følgende om projektets resultater:

Det er et succeskriterium, at der optages 600 personer fra målgruppen i projektet, hvoraf 450 bliver systematisk afklarede med henblik på udslusning:

*Pr. 01.08.03. var der optaget 261 personer i projektet.*

Det er et succeskriterium, at der skabes beskæftigelse/uddannelse for 300 personer i målgruppen, at 25% kommer i ordinært job eller uddannelse, at 75% opnår beskæftigelse på støttede/særlige vilkår:

*Pr. 01.08.03. er 136 personer udsluset til arbejde eller uddannelse.*

Der skabes kontakt og samarbejde med 300 virksomheder:

*Pr. 01.08.03. var der etableret kontakt og samarbejde med 116 virksomheder*

## Nøgleord

*Arbejdsmarkedsparathed er et fælles ansvar for arbejdstager og arbejdsmarked*

*Kobling af omsorg, netværksopbygning og arbejdsmarkedsorientering*

*Udslusningsnetværk og kontaktpersonordninger på arbejdspladsen*

*Tæt og opfølgende kontakt til virksomhederne*

## **2.5. Psykiatri-tilbud - Jobcenter Randers**

Jobcenter Randers er et amtsligt tilbud efter styringsloven for beskæftigelsesindsats § 22 og servicelovens § 87. Centret har 158 pladser, der fordeler sig med 74 forrevalideringspladser (heraf 16 psykiatri), 14 optræningspladser og 74 beskyttede pladser.

Jobcenter Randers har siden 1997 haft tilbud om individuelt tilrettelagte revalideringsforløb for sindslidende. Tilbudet omfatter et 4 til 6 ugers introduktionsforløb i gruppe, en fire ugers praktikperiode, en arbejdsprøvning af typisk et par måneders varighed og endelig et optræningsforløb, som omfatter en afklaring af brugerens ressourcer og begrænsninger i forhold til arbejdsmarkedet.

### **Mål og succeskriterier**

Det overordnede mål for tilbudet er at brugeren kommer i beskæftigelse herunder, at der sker en afklaring og udvikling af brugerens arbejdsevne. Som afslutning på alle forløb udarbejdes der en afslutningsrapport med en fremtidig plan. Et væsentligt succeskriterium for psykiatritilbudet er, at der skal være et fremadrettet perspektiv, når brugeren forlader Jobcenter Randers. *Det værst tænkelige for denne gruppe er, at de kommer hjem og går og venter. De går ikke selv op til sagsbehandleren og banker i bordet, siger psykiatrikoordinatoren på Revacenter Randers.*

### **Metodeudvikling**

Jobcentret har i perioden 2001 til 2003 i tilknytning til psykiatritilbudet gennemført projektet: "Kobling og stabilisering af sindslidende på arbejdsmarkedet". En af begrundelserne for at gennemføre projektet var at tilføre Jobcenter Randers ny viden om, hvad der virker i relation til at skabe muligheder for beskæftigelse af sindslidende på arbejdsmarkedet. Men også fordi man var optaget af ideen om at arbejde med virksomhedsrevalidering med mindst muligt indgribende indsats og så tæt på arbejdsmarkedet som muligt.

Jobcentret har således med projektet ønsket at udvikle virksomhedsrevalidering som metode herunder undersøge, om virksomhedsrevalidering kan iværksættes tidligere, end man hidtil har gjort.

## **Målgruppe**

Psykiatritilbudets målgruppe er personer, der har fået en psykiatrisk diagnose, og hvor der indenfor de klassiske sindslidelser ofte vil være tale om risiko for, at personerne reagerer med psykotiske og/eller psykosenære symptomer. Personer med svære personlighedsforstyrrelser eller svært invaliderende angsttilstande kan dog også omfattes af målgruppedefinitionen, såfremt de vurderes at have behov for et længerevarende afklaringsforløb med mulighed for tæt støtte. Det er karakteristisk, at personerne i psykiatritilbudet desuden ofte har vanskeligheder i de nære netværk, det vil sige i forholdet til børn og andre relationer og, at disse vanskeligheder fylder meget.

## **Metoder**

Kendetegnende for et forløb i psykiatritilbudet er muligheden for via en kontaktperson at give gennemgående støtte i hele processen fra start til slut.

I det indledende introduktionsforløb gives der undervisning i for eksempel stresshåndtering og sygdomserkendelse, to aktiviteter, som det erfaringsmæssigt har vist sig vigtigt, at deltagerne mestrer. Der tages i undervisningen afsæt i den kognitive metode, hvor målet er at søge nye handlemuligheder i forhold til deltagerens individuelle sårbarheder.

Metoden anvendes som et aktuelt og problemløsende redskab til at tage fat i konkrete problemer i arbejdssituationer med henblik på mestring. Det handler om at omstrukturere automatiske, negative tankebaner, der kan hæmme beskæftigelsesprocessen.

Udover undervisnings- og kursusaktivitet er der fortløbende mulighed for individuelle samtaler.

## **Kontaktpersoner**

Kontaktpersonens opgave i praktik- og afprøvningsperioden er med afsæt i introduktionsforløbet at hjælpe med at fastholde den aftalte plan, at fastholde det realistiske erhvervsperspektiv og at give støtte til, at de vanskeligheder og konflikter, der måtte opstå, kan løses på arbejdspladsen, som et alternativ til en sygemelding eller ophør på arbejdspladsen. Kontaktpersonen har desuden en koordinerende funktion i de situationer, hvor der er flere indsatser i spil. Formålet her er at sikre sammenhæng mellem eksempelvis behandlings- bevillings- og beskæftigelsesmæssig indsats.

I projektføreløbet blev de aktiviteter, der knytter sig til undervisningen i den nuværende kursusdel, flyttet ud som en integreret del af det direkte, erhvervsrettede træningsforløb i virksomheden.

Det vil sige, at der blev tilbudt individuel undervisning/vejledning fra kontaktpersonen i stedet for et gruppeforløb.

## **Resultater**

Nogle af de resultater til metodeudviklingen, som psykiatri-tilbudet beskriver, når de sammenholder erfaringer fra projektstart i 1997 og frem til i dag med *Projekt kobling og stabilisering af sindslidende på arbejdsmarkedet* er:

At den fremtidige indsats skal tilrettelægges efter princippet om den mindst indgribende indsats og så tæt på arbejdsmarkedet som muligt. Brugere med god erkendelse og indsigt i egen situation, som også er afklaret med deres erhvervmæssige ønsker, kan starte direkte i praktik. Og for denne gruppe er det muligt at foretage kvalificerede virksomhedsmatch uden stort forhåndskendskab til den enkelte bruger.

Brugerne opnår øget motivation for erhvervmæssig tilknytning ved hurtig ekstern udplacering, og tilegner gennem virksomhedsrevalideringsprocessen de nødvendige kompetencer for erhvervmæssig stabilisering.

Det er muligt at etablere samarbejdsrelationer, som understøtter både erhvervsperspektivet og revalideringsmålet.

Det, der fremhæves som betydningsfuldt for et godt resultat er:

- at der i Jobcentret er et godt kendskab til det lokale og regionale arbejdsmarked med henblik på relevant match mellem bruger og virksomhed
- at der fortsat arbejdes med parallelprocesser, så det der vedrører brugerens arbejdskompetence og samarbejdsrelationer drøftes med virksomheden, mens mere personlige forhold kan drøftes med kontaktpersonen fra jobcentret
- at kontaktpersonfunktionen er vigtig for at sikre sammenhæng i indsatsen
- at der gives mulighed for opfølgning

Af psykiatritilbudets resultatopgørelse for 2003 fremgår det, at 25 personer har deltaget i et forløb. Heraf er fem personer blevet ansat i fleksjob på afprøvningsstedet, to personer har fået afklaringsperioden forlænget, og er klar til ansættelse i fleksjob. En person er fortsat i optræning med henblik på ansættelse på normale vilkår og en person er blevet ansat i skånejob.

Fem personer er afsluttede med arbejdsprøvnings/optræningsplan, og er nu i kommunalt regi, her for to personers vedkommende p.g.a. flytning til et andet amt. Endelig er fem personer indstillet til pension, og fem personer til yderligere behandlingsmæssig afklaring.

### **Nøgleord**

*Fremadrettet perspektiv efter ophold på Jobcenter Randers*

*Mindst mulig indgribende indsats så tæt på arbejdsmarkedet som muligt*

*Gennemgående kontaktperson*

*Den kognitive metode*

## **2.6. Lyngby Taarbæk Kommune – Møllegruppen**

Lyngby Taarbæk Kommune oplevede i aktiveringstilbudet på Nymølle tilbage i år 2000 et voksende antal aktiverede med alkoholmisbrug, og besluttede på den baggrund at oprette et særligt tilbud: Møllegruppen.

Målgruppen var såvel personer, der i forvejen var aktiveret på Nymølle som nye ledige, der skulle i aktivering. I april 2000 iværksatte kommunen således et to årigt projekt, finansieret af Socialministeriet. Kommunens koordinationsudvalg og senere Beskæftigelsesministeriet fulgte op på Socialministeriets bevilling, så Møllegruppen kunne videreføres i 2002. Projektet finansieres nu delvist af kommunen delvist med midler fra Puljen for socialt udsatte grupper.

### **Målsætninger**

Projektets bærende ide er, at forudsætningen for at forbedre deltagernes fodfæste på arbejdsmarkedet er, at den sociale aktivering suppleres med samtaler og oplevelser, hvor målet er at give den enkelte deltager succes.

Målet er at forbedre de aktiveredes muligheder for en tilbagevenden til arbejdsmarkedet med eller uden støtte – og at give personerne en oplevelse af øget livskvalitet herunder oplevelse af succes.

Af væsentlige delmål kan nævnes:

- At deltagernes misbrug reduceres/behandles
- At deltagerne begynder at varetage egenomsorg, for eksempel egen hygiejne
- At deltagerne får struktur i hverdagen
- At deltagerne (gen)integreres i gamle og nye netværk
- At der for nogle deltagere sker en afklaring i form af for eksempel pension eller behandling

### **Målgruppen**

Målgruppen er karakteriseret ved alkohol- og blandingsmisbrug, psykiske og sociale problemer -herunder isolation og langvarig ledighed. Flere har aldrig haft tilknytning til arbejdsmarkedet. Kendetegnende er også, at personerne lever under ustabile forhold i hverdagen med en perifer eller ingen deltagelse i sociale sammenhænge. Personerne kan beskrives som lidt "fritflydende" uden de nødvendige orienteringsmidler til på egen hånd at blive socialt integreret. Mange lever alene, og føler sig isoleret samtidig med, at det kan være vanskeligt for såvel lokale myndigheder som familie og venner at opnå kontakt. For fleres vedkommende er tilknytningen til aktiveringstilbudet den eneste faste forankring i en



social sammenhæng, om end tilknytningen i perioder er sporadisk p.g.a. tilbagefald til misbrug, hospitalsindlæggelse og /eller hjemløshed. Flere har udover psykiske vanskeligheder svære fysiske skader efter et mangeårigt misbrug. Ofte kan deltagerne godt se egne ressourcer og reflektere over egen situation igennem samtalerne i Møllegruppen og også anvende dette som en drivkraft til at få en mere tilfredsstillende hverdag. Men troen på egen mestring udfordres hver gang, der sker noget uforudsigeligt, noget der kan ligne et nyt nederlag eller et svigt.

### **Projektforløbet**

Tilbudet i Møllegruppen, som er lokaliseret på kommunens aktiveringssted Nymølle omfatter:

- Fuldtidsaktivering på Nymølle
- Ambulant behandling
- Tæt kontakt til rådgiveren på Nymølle

Hovedparten af deltagerne arbejder i have- og naturplejeordningen, som omfatter pasning af private haver, rensning af tagrender samt skovarbejde.

Den ambulante behandling omfatter, udover udlevering af antabus og henvisning til Lænken, tilbud om samtaler med en gestaltterapeut/alkolog, som selv har en baggrund som misbruger.

Den fortløbende og tætte kontakt til socialrådgiveren på Nymølle anvendes til udarbejdelse af ressourceprofiler med henblik på vurdering af den enkeltes erhvervsevne. Det er også socialrådgiveren, der tager kontakt til virksomhedskonsulenter og arbejdsmarked med henblik på udplacering. Socialrådgiverens omfattende kendskab til den enkelte betyder, at hun kan arbejde koordineret og helhedsorienteret i ordets forstand.

### **Erfaringer og resultater**

Det er erfaringen, at deltagerne drømmer om at blive en del af et fællesskab på arbejdsmarkedet. Det væsentlige er imidlertid, at det er den enkelte, der "selv bestemmer farten". En anden erfaring er, at forandring tager tid, at det drejer sig om at anerkende behovet for "det lange seje træk".

Ud af en gruppe på 26 personer, der har deltaget i Møllegruppen i 2003, har syv personer fået reduceret deres misbrug, tolv har fået det bedre, d.v.s. at de nu varetager egenomsorg, og har fået struktur på hverdagen, og syv personer har fået en afklaring i deres behandlingsforløb. En evalueringsrapport, der har samlet op på de tidligere resultater viser, at der ultimo 2002 havde været 51 personer igennem et forløb i

Møllegruppen. Heraf kom otte personer i ordinært arbejde, en i uddannelse, og ti personer forventedes at komme i praktik, uddannelse eller arbejde.

En erfaring, som særligt fremhæves er behovet for samklang mellem aktørerne på aktiveringsområdet. Det vil sige, at der skal være enighed blandt politikere, forvaltning, aktiveringssted og virksomhedskonsulenter i forståelsen af, at en særlig anstrengelse og prioritering af målgruppen er nødvendig, hvis arbejdsmarkedsindsatsen skal lykkes. Udover fælles forståelse skal der være vilje til handling og det har vist sig, at det ikke er tilstrækkeligt at aftale samarbejdsstrukturer. Det handler om at forstå målgruppen, at anerkende deres problemer udover ledighed og at have et personligt engagement.

### **Nøgleord**

*Anerkendelse af problemer udover ledighed*

*Social aktivering suppleret med samtaler og succesoplevelser*

*Koordineret og helhedsorienteret indsats*

*Forandring tager tid*

*Samklang mellem aktørerne i arbejdsmarkedsindsatsen*

## **2.7. Olympos – et tværkommunalt samarbejde om arbejdsmarkedsrettede tilbud til ledige med andre problemer end ledighed**

Olympos er et regionalt arbejdsmarkedsrettet tilbud til forsikrede og ikke forsikrede ledige med andre problemer end ledighed i de seks kommuner: Lemvig, Thyborøn-Harboøre, Ulfborg-Vemb, Struer, Vinderup og Thyholm. Projektet startede i december 2001, og er udviklet i et samarbejde med: Ringkøbing Amt, Det regionale arbejdsmarkedsråd i amtet og de to koordinationsudvalg, som dækker de seks kommuner. Projektet modtog indtil udgangen af 2003 støtte fra Den Regionale Socialfond.

Olympos er videreført som en fælles kommunal organisation foreløbig for perioden 1. januar 2004 til 31. december 2006.

Olympos består af et tværfagligt team bestående af en leder og fire medarbejdere med kendskab til arbejdsmarkedet og med baggrund indenfor sundhed og bevægelse, socialpædagogik og socialrådgivning. Til projektet er desuden knyttet en administrativ medarbejder, en psykolog og en evaluerings- og udviklingsmedarbejder.

### **Succeskriterier**

Olympos har som det overordnede succeskriterium, at 45 % af deltagerne efter deltagelse i Olympos bliver:

- Helt eller delvist selvforsørgende på ordinære vilkår eller i fleksjob
- Begynder på uddannelse, der med overvejende sandsynlighed vil føre til arbejde
- Bliver så parate til arbejdsmarkedet, at de kan formidles arbejde via kommunernes jobkonsulenter, AF eller anden jobformidling
- Påbegyndelse af en realistisk revalideringsplan (herunder virksomhedsrevalidering)

Opstartgebyret for deltagerne er 34.000 kr., og resultatbonuseret for de deltagere, som "kommer i mål" er 20.000 kr. På begge satser er der 50% statsrefusion (§16 og §47) eller fra amtet (§48).

### **Hvem er målgruppen?**

Målgruppen er kontanthjælps- og sygedagpengemodtagere og forsikrede ledige, som kommunerne eller AF ikke selv ser sig i stand til at få integreret på arbejdsmarkedet. Personerne er generelt karakteriseret ved lang ledighed, ringe uddannelse og væsentlige problemer ud over ledighed af enten fysisk, psykisk eller social karakter.

## Hvordan arbejder Olympos med de ledige?

I Olympos arbejdes der arbejdsmarkedsrettet med:

- Personlig afklaring via ressourceprofil/persontest (hvem er jeg, hvad vil jeg og hvad har jeg med i "bagagen", som kan bruges fremover?)
- Anskueliggørelse af muligheder (hvad siger loven, hvordan fungerer systemerne og arbejdsmarkedet, hvor er mine ressourcer/begrænsninger og hvilke forhold kan der eventuelt ikke ændres på?)
- Handling (hvad kan jeg selv gøre for at finde og fastholde en plads på arbejdsmarkedet/uddannelse?)

Der afholdes opstartskurser med cirka 10 deltagere skiftevis i Struer og Lemvig med mulighed for at flytte kurset til andre dele af regionen efter behov. Efter kurset følger en kontaktperson fra Olympos den enkelte deltager tæt i et år eller så længe, der er behov for det. Opfølgningen påhviler Olympos i den periode deltagerne er tilknyttet Olympos, sagsbehandleren inddrages i samarbejdet, når der skal godkendes handleplan, og når der er brug for kommunens bevillingsmæssige kompetence.

Der arbejdes med at igangsætte arbejdsmarkedsrettede udviklingsprocesser hos den enkelte ledige. Dette gøres ved:

- At Olympos tilbyder meningsfyldte og trygge rammer
- At Olympos sætter ind med den rette dosis påvirkning på det rette tidspunkt
- At deltagerne oplever, at der bliver stillet krav og, at de bliver udfordret

De meningsfyldte og trygge rammer er først og fremmest betinget af, at der etableres et tillidsfuldt forhold mellem medarbejderne i Olympos og den enkelte deltager. Alle får egen kontaktperson ved opstart i Olympos og opstartskurserne medvirker til at skabe vigtige netværk mellem deltagerne.

For langt de fleste deltagere giver det stor mening at komme i arbejde eller uddannelse, derfor har aktiviteterne i Olympos altid forbindelse til det at finde eller fastholde arbejde. Deltagerne skal som udgangspunkt selv være opsøgende i forhold til at søge praktik- og uddannelsespladser, Olympos støtter processen efter en konkret vurdering af deltagerens behov.

I Olympos er der fokus på at pleje samarbejdsrelationerne til kommunernes sagsbehandlere og andre interessenter for derigennem at bidrage til, at fagligheden udvikles både internt og eksternt i indsatsen overfor målgruppen.

### **Erfaringer**

Erfaringer viser, at det er vigtigt at afsætte lang tid til at arbejde med denne målgruppe, såfremt der skal ske en udvikling med deltagerne. Derfor er den enkelte deltager som udgangspunkt tilknyttet Olympos i et år. I løbet af denne tid arbejdes der med relationer og med- og modspil i et tempo og på en måde, der skal tilpasses den enkelte.

Det er en forudsætning, at deltagerne oplever, at de bliver udfordret, det sker igennem arbejdsrelaterede individuelle opgaver og øvelser i grupper og i den efterfølgende opfølgning, hvor deltageren prøver kræfter med praktikpladser og kurser, som kan kombineres med behandling af forskellig art.

### **Nøgleord**

*Arbejdsmarkedsrettet tilbud med personlig afklaring*

*Tæt opfølgning gennem kontaktpersonordning i op til et år*

*Trygge rammer og netværk*

*At pleje samarbejdsrelationer*

*Lang tid er en forudsætning for succes*

*Udfordrende arbejdsrelaterede aktiviteter*

## 2.8. Projekt Føniks

### **Et kursus for mennesker med alkohol og/ eller blandingsmisbrug**

Projekt Føniks er et tilbud til borgere i Greve Kommune med alkohol- og eller blandingsmisbrug. Tilbudet er opbygget efter inspiration fra Minnesota-modellen. Projekt Føniks har eksisteret i tre år, og har i perioden været i kontakt med 305 borgere, samt haft 105 personer indskrevet i et forløb.

Grundlaget for projektet blev formuleret, da kommunens intensiverede arbejdsmarkedsindsats og det øgede samarbejde med private arbejdsgivere, synliggjorde, at den gruppe borgere – hvor et misbrugsproblem hindrede en arbejdsmarkedstilknytning, blev mere og mere markant.

På den baggrund etableredes Projekt Føniks som et led i indsatsen mod passiv forsørgelse med fokus på løsning af misbrugsproblemet, som den dominerende barriere. Det nye i projektet sammenlignet med tidligere indsatser, var og er, at der lægges afgørende vægt på et arbejdsmarkedsperspektiv og på at afhjælpe flest mulige forhindringer for en arbejdsmarkedstilknytning.

### **Kursets målsætninger**

Det er projektets grundlæggende mål, at halvdelen af kursisterne gennemfører kursusforløbet. Projektet har endvidere følgende succeskriterier:

- 15 % udsluses til ordinært arbejde
- 33% overgår fra passiv til aktiv forsørgelse (eks. arbejdsprøvning, praktikforløb, uddannelse m.m.)
- 50% bliver ædrue/stoffrie i kursusperioden
- 33 % følger udslusningsplanen eller er kommet i arbejde et halvt år efter udskrivning

Med udgangspunkt i Minnesotamodelen arbejdes der med en ændringsteori, som indebærer, at kursisterne, for at ændre gamle vaner som for eksempel misbrug, gennemgår nogle nødvendige stadier, også kaldet en ændrings- eller udviklingsproces.

### **Målgruppe**

Kursisternes forsørgelsesgrundlag fordeler sig primært på sygedagpenge og kontanthjælp, hertil kommer, at nogle få modtager pension, og enkelte er selvforsørgende. Projektets erfaringer med hensyn til deltagernes sociale baggrund over den tre årige periode viser, at

der ikke er nævneværdige forskelle mellem kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere hverken med hensyn til bolig, uddannelse eller erhvervsforhold. Kontanthjælpsmodtagere er dog lidt hyppigere uden fast bolig, eller bor på lejet værelse. Det er projektets vurdering, at den udvikling, man har set i projektperioden, er, at kursisternes sociale baggrund er karakteriseret ved, at der nu er flere komplekse problemstillinger såsom omsorgssvigt, psykiske problemer og incestproblematikker, end man har set de to foregående år.

Kurset afvikles i selvstændige lokaler, hvor kursisterne ikke dagligt konfronteres med deres tidligere netværk i den nye fase af deres liv. To alkologer og en projektleder (socialrådgiver) er tilknyttet projektet.

### **Kursusforløb**

Projektet er organiseret med en motivationsfase, hvor kursisten gennem samtaler forberedes til kurset, eventuelt suppleret med et afrusningsforløb. Herefter følger primærforløbet, som er en kombination af undervisning, øvelser, individuelle- og gruppesamtaler og endelig efterværnstilbudet, hvor fokus er på forebyggelse af tilbagefald til misbrug, arbejdsfastholdelse og socialt samvær. Et kursusforløbs længde varierer individuelt fra det typiske forløb af 3 til 6 måneders varighed til andre længerevarende forløb på op til et år. Et forløb er ikke nødvendigvis en lineær proces, kursisterne kan for eksempel efter et tilbagefald til misbrug vælge at starte forfra i en ny kursusfase.

Sideløbende med kurset har kursisterne erhvervsafklarende samtaler med projektlederen, som udmøntes i udarbejdelse af ressourceprofiler, aftaler om praktik og arbejdsprøvning samt matchning af kursist og arbejdsgiver. Projektlederen har endvidere en koordinerende rolle med henblik på at skabe sammenhæng i indsatsen, hvorfor der er et omfattende samarbejde med jobkonsulenter, sagsbehandlere, læger, distriktpsychiatri, kriminalforsorgen, pårørende, behandlingsinstitutioner og andre.

## Resultater og erfaringer

I det senest, evaluerede forløb (april 2002-april 2003), hvor i alt 32 personer har været indskrevet, er 11 personer fortsat indskrevet, resultaterne baserer sig derfor på 21 personer.

Projektet har i denne statusperiode opnået en gennemførelsesprocent på 43 %, hvilket er 7 % mindre end forventet.

Succeskriteriet om, at 15 % får ordinært arbejde og, at 33 % overgår fra passiv til aktivforsørgelse er opfyldt med henholdsvis 24 og 43 %, hvilket er mere end forventet, .

Og succeskriteriet om, at 50 % af kursisterne skal være ædrue/stoffrie ved kursusperiodens ophør er indfriet for 53 % vedkommende.

For 14 personer er det et halvt år eller længere siden, at de blev udskrevet fra projektet. I alt 57 % heraf, følger udslusningsplanen, overfor et succeskriterium på 33 %, eller er selvforsørgende et halvt år efter kursets ophør. For den sidste gruppe fordeler personerne sig med 43 % (6 personer), som fortsat er på offentlig forsørgelse, heraf har fire personer modtaget døgn- eller psykiatrisk behandling. Tre personer, som er i støttet beskæftigelse, har brug for længerevarende jobtræning p.g.a. manglende arbejdsmarkedserfaring og fem personer, svarende til 36 % er selvforsørgende.

Det at blive stabilt ædrue og stoffri er en langvarig proces for de fleste, og projektet forventer, at omkring 1/3 af kursisterne årligt tager et eller flere tilbagefald. Det er derfor væsentligt at afsætte medarbejderressourcer til tæt opfølgning og til eventuelt at samle personen op efter et tilbagefald.

Projektet har ikke i det seneste forløb kunnet tilbyde motivationsgruppe. Dette arbejdes der igen på at etablere, fordi det at have gennemført et motivationsforløb erfaringsmæssigt giver mere ro i kursusforløbet, og giver projektet sanktionsmuligheder, når kursisten eventuelt tager tilbagefald. Sanktionen består i, at personen starter forfra i den forudgående fase.

Samtidig forventes det, at motivationsgruppen, vil kunne øge gennemstrømningen i projektet, så kursisterne er kortere tid indskrevet i primærforløbet. Samtidig vil ventelisten kunne annulleres, så borgere kan starte direkte i motivationsgruppen, når de er mest motiverede.

Målet om arbejdsmarkedstilknytning handler om "tid og timing", det vil sige at erkende, at processen kan være meget lang. På den ene side at give den nødvendige tid – på den anden side at være klar til at handle, når kursisten er klar til at tage næste skridt.



## **Nøgleord**

*Fokus på løsning af misbrugsproblemet som den dominerende barriere*

*Afgørende vægt på erhvervsperspektivet*

*Ændrings- og udviklingsproces som forudsætning*

*Medarbejderressourcer til tæt opfølgning*

*Arbejdsmarkedstilknytning handler om tid og timing*

## **2.9. Projekt Åndehullet i Vordingborg**

Projektets baggrundshistorie er, at man i Vordingborg Kommunes aktiveringstilbud havde svært ved at nå tidligere misbrugere, som havde gennemført stofmisbrugsbehandling.

På den baggrund etableredes projekt Åndehullet, som er et værested, der både fungerer som et efterbehandlingstilbud og et tilbud om social aktivering for tidligere misbrugere i kommunen.

Kommunen finansierer værestedets driftsudgifter herunder løn til projektlederen, som er projektets eneste ansatte.

Der er frivillige medarbejdere knyttet til projektet, som kan være såvel tidligere misbrugere som ikke-misbrugere.

### **Projektets formål**

Hovedformålet med projekt Åndehullet er at gøre brugerne permanent stoffrie.

Den sociale aktivering er individuelt tilrettelagt for brugerne, og bygger først og fremmest på, at brugerne får mere selvindsigt. Det skal ske ved, at brugerne finder tryghed i værestedet, og får mulighed for at skabe et socialt netværk. Tanken er, at brugerne herigennem får opbygget et højere selvværd, og får en ny fornemmelse af egen person og egne drømme for fremtiden. Det er en bærende ide, at den personlige udvikling stimuleres gennem det at skulle fungere sammen med andre mennesker.

Det sekundære mål er, at brugerne kommer i beskæftigelse på arbejdsmarkedet, og bliver selvforsørgende, hvilket er mange brugeres endelige mål sammen med drømmen om et stoffrit liv.

Projektets væsentligste succeskriterium er at hjælpe brugerne til at fastholde stoffrihed og at skabe et velfungerende og brugbart værested som et af redskaberne hertil.

### **Målgruppe**

Flertallet af Åndehullets brugere er misbrugere, der kommer fra behandling, og nogle få kommer direkte fra gaden. De fleste har en kriminel baggrund bl.a. som følge af et stort misbrug, og en del har psykiske lidelser, som for nogles vedkommende er forårsaget af misbruget.

Antallet af brugere i Åndehullet er vekslende. En god gennemsnitsdag kommer 10-15 brugere i værestedet, hvoraf flertallet er mænd. Aldersgennemsnittet blandt brugerne er omkring 40 år.

### **Faglige overvejelser**

Det har primært været op til projektlederen at definere de overordnede faglige overvejelser og strategier, der er anvendt for at nå projektets mål.

Projektlederen ser det som sin væsentligste opgave at lytte til og rådgive værestedets misbrugere. Projektet hjælper brugerne på rette vej i forhold til de opstillede mål, og projektlederen fungerer som kontaktperson (en slags sikkerhedsnet) for brugerne.

For at sikre mest mulig ro og stabilitet og for at give brugerne optimale muligheder for at komme ud af den sociale deroute, er der et krav om total afholdenhed i værestedet.

På værestedet skal brugeren først og fremmest lære at udholde sit eget selskab, at turde mærke og følge egne følelser, og blive klar over, hvad der er rigtigt og forkert for ham i en given situation. Med andre ord skal brugerne lære at leve i den virkelige verden frem for i en evig rus.

Brugernes individuelle behov og ønsker danner grundlag for lederens råd og støtte. Nogle brugere har brug for vide rammer, mens andre behøver en struktureret plan for deres hverdag i værestedet.

I vid udstrækning er det op til brugerne selv at fremkomme med forslag til projekter. Det er imidlertid et krav fra lederen, at værestedet ikke igangsætter mere, end det der er muligt for lederen at følge op på. Stedet skal således ikke forpligte brugerne over evne, men skal mest af alt fungere som et fristed. Værestedet skal for eksempel ikke fremprovokere dårlig samvittighed hos brugerne, fordi de ikke kan leve op til bestemte forventninger.

### **Refleksioner over muligheder for arbejdsmarkedstilknnytning**

For de brugere, der ønsker at komme i beskæftigelse, udarbejder projektlederen og brugeren en handlingsplan og indgår et samarbejde om at etablere beskæftigelse.

Projektlederen har opbygget gode kontakter til lokale virksomheder i Vordingborg. Der er dog tale om en lang proces, som kræver megen opfølgning, idet det er erfaringen, at det for mange misbrugere er overvældende at komme ud og fungere på et arbejdsmarked, og i det hele taget at skulle være blandt andre mennesker. Brugere har svært at indordne sig og ved at møde andre mennesker ligeværdigt og dermed svært ved at skabe konstruktive

relationer. Det er en omfattende opgave og proces at lære brugerne at kommunikere hensigtsmæssigt.

I Åndehullets fem-årige levetid har 27 personer været i social aktivering på stedet. Projektlederens egne statistikker over antallet af brugere, der kommer i Åndehullet, og som kommer på rette vej, viser positive resultater. Meget få brugere af værestedet får varige tilbagefald, derimod ender flertallet med at blive stoffrie, og giver selv udtryk for at have fået et mere tilfredsstillende livsindhold.

## **Nøgleord**

*Individuelt tilrettelagt social aktivering*

*At stimulere den personlige udvikling gennem socialt samvær*

*Selvindsigt og netværksdannelse*

*Ro og stabilitet*

*At lære at leve i den virkelige verden frem for i en stadig rus*

*Resultat: øget livskvalitet uden stoffer*

## **2.10. Førtdispensionist i job – et samarbejdsprojekt indenfor detailhandel, Skive**

I et blad *Job til førtdispensionister*, maj 2004 kan man læse: "Skive Kommune er gået forrest – via mund til mund metoden".

Det fremgår videre, at alle, der siden 1998 har fået tilkendt pension, er blevet orienteret om muligheden for et job efter Servicelovens § 88, "skånejob". I 2000 blev der i kommunen afsat en pulje, så offentlige arbejdspladser kan få refunderet lønudgiften til nogle typer af jobs efter § 88, typisk til sindslidende og udviklingshæmmede. Halvdelen af de etablerede jobs er imidlertid på private virksomheder – oftest små eller mellemstore virksomheder.

I sommeren 2004 etableres en helt ny mulighed for et job efter § 88 til otte udviklingshæmmede mennesker, som handler om at drive byens banegårdskiosk. Da Arriva overtog togdriften i Skive-området, lukkede man samtidig byens banegårdskiosk. Skive Kommune kontaktede Arriva, da man blev opmærksom på lukningen, fordi man kunne se jobmuligheder for førtdispensionister på en relativt stor banegård med masser af aktivitet.

### **Målsætninger og målgruppe**

Den bærende ide med projektet er at skabe arbejdspladser med et meningsfuldt indhold så nær det normale som muligt og at udvide viften af eksisterende beskæftigelsesmuligheder for udviklingshæmmede. For den enkelte førtdispensionist er formålet at få nyt indhold i tilværelsen, og således få øget livskvaliteten.

Projektets målgruppe er udviklingshæmmede mennesker, som har lyst til jobbet og, som er egnede til det. Det er en forudsætning, at den enkelte er serviceminded, har god hygiejne, og kan lide at være i kontakt med andre mennesker. Målgruppen er førtdispensionister, som i forvejen er visiteret til kommunens fritids-værested Viften.

### **Organisatoriske rammer**

Der er indgået en samarbejdsaftale mellem Arriva og Skive Kommune, som er gældende for perioden 1.5.2004 til 1.1.2006. Aftalen er godkendt af de faglige organisationer. Kioskens åbningstider er søgt tilpasset banegårdens behov, og er aftalt til på hverdage at holde åbent fra 7 til 17 og søn- og helligdage fra 13 til 18. Kiosken bemannes med to førtdispensionister og en medarbejder fra fritids-værestedet. Fritids-værestedet er fortsat de ansattes organisatoriske bagland, og de fleste vil sideløbende deltage i aktiviteter og/eller beskæftigelse her.

Arriva knytter en kontaktperson til kioskprojektet, som har det daglige ansvar for de driftsmæssige forhold. Arriva er økonomisk ansvarlig for kioskens drift, mens det er Skive Kommunes ansvar at levere personale. Det første år deles et eventuelt overskud mellem Arriva og Skive Kommune med 50% til hver. Efterfølgende år skal de første 50.000 kr. af et eventuelt overskud i driften gå til delvis dækning af lønnen til Skive Kommunes kontaktperson.

Der nedsættes en styregruppe bestående af en repræsentant fra Arriva, en medarbejder fra banegårdens billetekspedition, Viftens centerleder og Skive Kommunes kontaktperson. Styregruppens opgave er overordnet at følge projektet og bidrage med erfaringer.

Forud for jobbet gennemgår alle kommende ansatte et kursus, som er målrettet det at stå i forretning/kiosk, ligesom der vil foregå en fortløbende optræning i kiosken. Den enkelte ansættelse vil være en kombinationsansættelse sammensat efter interesse for eksempel med tre eftermiddage i kiosken, en dag i fritids-værestedets cafe eller et rengøringsjob to af dagene. De kioskansatte er fortsat indvisiteret i fritids-værestedet, og kan således benytte alle tilbud her.

### **Projektets perspektiver**

Skive Kommune fortæller, at projektet er kommet meget pludseligt i stand, fordi her var en mulighed, som man traf en hurtig beslutning om at koble sig på. Man ønsker med projektet at metodeudvikle området med § 88-jobs ved at udvide jobmulighederne for udviklingshæmmede. Et succeskriterium med projektet er, at den enkelte ansatte oplever at få mulighed for at bruge nye sider af sig selv og, at jobbet er individuelt sammensat efter ønsker og behov.

### **Nøgleord**

*Metodeudvikle og udvide valgmulighederne af jobs efter Servicelovens § 88*

*Arbejdsplads med et meningsfuldt indhold*

*Formålet er nyt indhold i tilværelsen og øget livskvalitet*

*Kombinationsansættelse efter interesse*

## **2.11. Social aktivering på Svenstrupgaard – en § 94 boform for hjemløse**

Svenstrupgaard i Nordjylland er en boform, der drives i henhold til Servicelovens § 94. I tilknytning til botilbudet er der tilbud om social aktivering.

### **Indsatsens formål og målgruppe**

Formålet med aktiveringstilbudet på Svenstrupgaard er at tilbyde meningsfuld social aktivering, som på sigt kan hjælpe brugerne til at få en rolle i samfundet. Den bærende ide er, at brugerne bibringes følelsen og forståelsen af, at de ikke kan undværes i den sammenhæng, hvori de indgår. Øget socialt tilhørsforhold og øget netværk vurderes at kunne styrkes gennem et arbejdsfællesskab.

Målgruppen er kendetegnet ved at have sociale problemer ud over ledighed, her specielt hjemløshed og et aktivt misbrug, men også andre sociale problemer.

Den sociale aktivering er et tilbud til beboere på Svenstrupgaard og andre borgere, der matcher denne målgruppe, men som bor andre steder. Den sidstnævnte gruppe visiteres til aktivering gennem kommunen.

### **Indsatsens organisering og metoder**

Den sociale aktivering på Svenstrupgaard er i § 94 målestok traditionelt organiseret. Det vil sige med ledere og assistenter, hvor beskæftigelsen er delt op på typer af værksteder/aktiviteter.

Boformens aktivering kan opdeles i tre forskellige tilbud, der spænder fra ret ensformig beskæftigelse på stedet til mere udadvendte og forskelligartede opgaver. Konkret er der tre typer eller faser i aktiveringstilbudet.

Fase 1 omfatter blandt andet montagearbejde, som vurderes at være velegnet i den første tid, en beboer er på forsorgshjemmet. En del beboere kan ikke rumme komplicerede opgaver i denne fase.

Fase 2 er kendetegnet ved at tilbyde mere differentieret beskæftigelse. Her er ideen, at man arbejder med opgaver, som stedet tager ind, og som indebærer kontakt til det omkringliggende samfund. Eksempelvis fremstilling af kørestolsramper og teltudlejning, hvor brugerne i vid udstrækning har berøring med andre borgere.

Denne del af aktiveringsindsatsen er således mere rettet mod det ordinære arbejdsmarked uden dog at være revalidering.

Fase 3 er forberedelse og overgang til deciderede revalideringsforløb.

Der er ingen automatik i, at man følger faserne lineært. Det er brugernes ønsker, der styrer indholdet, nogle "gamle" brugere vælger for eksempel at fastholde montagearbejde. Ud fra handleplaner udarbejdet sammen med brugerne forsøges det at matche aktiveringsindsatsen med de enkelte brugeres ønsker, krav og evner. Aktiveringsindsatsen tager udgangspunkt i håndværkstraditioner blandet med pædagogik. Et væsentligt element i de ansattes rolle er at coache den enkelte.

### **Resultater**

Et resultat af den sociale aktivering på boformen, er, at det lykkes at gennemføre en indsats for aktive misbrugere. Som et led i den sociale aktivering gives der ofte mulighed for også at tage hånd om misbrugsproblemerne. Der er således ofte et sideløbende samarbejde med det amtslige misbrugscenter, som kan resultere i forsamlinger og/eller dagbehandling.

Boformen har ikke opstillet konkrete mål for resultater og succes, men det vurderes, at mødestabilitet samt den interesse og tilfredshed, som brugerne giver udtryk for, er et relevant parameter for resultatmåling.

### **Nøgleord**

*At bibringe brugerne oplevelsen af, at de ikke kan undværes*

*Øget socialt tilhørsforhold og øget netværk styrkes gennem et arbejdsfællesskab*

*Kombination af social aktivering og misbrugsbehandling*

*Det lykkes at gennemføre en indsats for aktive misbrugere*



## **2.12. Bufferen, et nystartet projekt i Åbenraa**

### **Baggrund**

Baggrunden for, at man i Aabenraa Kommune har søgt midler til et projekt til Stofmisbrugere, skyldes blandt andet en stigning i antallet af misbrugere og:

- At der i kommunen ikke er et aktivitets- og samværstilbud målrettet stofmisbrugere, der tilbyder indhold og struktur i hverdagen. Tanken er, at tilbudet skal bidrage til at mobilisere ressourcer hos brugerne, således at de kan overskue nye realistiske mål, eksempelvis at gå i en behandling, få et arbejde, påbegynde uddannelse, blive selvforsørgende, m.v.
- At der konstateres mange udsatte yngre stofmisbrugere, der uden massiv støtte og vejledning ikke magter en livsførelse, som er rimelig for dem selv og for samfundet: Det gælder både i forhold til det sociale, det økonomiske og arbejds- og uddannelsesmæssigt. Fremtidsperspektivet for en del af disse yngre med et problematisk brug stoffer, kan derfor blive en livslang misbrugskarriere med de alt for kendte menneskelige og økonomiske omkostninger.
- At man i kommunen ikke har et aktivitets- og samværstilbud til færdigbehandlede misbrugere, hvor der er tid til at tage sig af de ofte vanskelige og mange problemstillinger, der knytter sig til at skulle lære at leve en stoffri tilværelse.

### **Målsætning og målgruppe**

Projekt Bufferen er et nystartet projekt, som bygger videre på tidligere erfaringer.

Det overordnede pejlemærke for projektet er, at brugerne kommer i beskæftigelse eller påbegynder uddannelse. Men for at nå målet er det erfaringen, at det er nødvendigt, at brugerne får opbygget personlige ressourcer. En del af ressourceopbygningen handler om at motivere brugerne til at få andre interesser end misbruget. Interesser som på sigt kan fungere som fritidsinteresser og, som kan være med til give brugeren et netværk. Det betyder, at det er aktivitetsdelen, der er i fokus i Projekt Bufferen.

Bufferens målgruppe omfatter resourcesvage unge, potentielle misbrugere, resourcesvage misbrugere uden netværk, misbrugere, der er færdigbehandlede gennem dag- og døgntilbud og tidligere misbrugere, der kan indgå som rollemodel og ressourcepersoner. De problemstillinger, der karakteriserer Bufferens målgruppe er, at de

har haft et massivt misbrug af primært hash og feststoffer. Desuden har hovedparten stadig massive sociale problemer, herunder hjemløshed og kriminalitet. Netværket begrænser sig i hovedtræk til andre misbrugere, og der er ingen eller begrænset kontakt og støtte fra familie.

Det overordnede succeskriterium er, at nuværende brugere om et år eller to er i beskæftigelse eller under uddannelse.

Af delmål kan nævnes, at det vil være en succes, hvis nogle brugere efter at have været et stykke tid i projektet kontakter amtets misbrugsbehandling og går i behandling. Projektet har desuden succes, hvis problemer og behov, man ikke hidtil har kendt blandt de udsatte, bliver synliggjort, så der gives mulighed for at iværksætte handling.

### **Organisatoriske rammer**

Projektet er finansieret af Socialministeriet, og er placeret på et aktivitetssted centralt i Åbenraa. Projektet er tilknyttet den kommunale forvaltning. Deltagerne i projektet kan enten være personer, der selv henvender sig, personer der er henvist fra Amtets Misbrugscenter, eller personer der er visiteret fra kommunen. For sidstnævnte gruppe er der aktiveringspligt, efter nærmere aftale med kommunens sagsbehandlere.

Der er to fuldtidsansatte i projektet. Det har ved ansættelsen været et mål, at medarbejderne skulle have et indgående kendskab til målgruppen samt have et godt "håndslag" til de forskellige aktiviteter på værestedet. Den daglige leder, som er socialrådgiver med erfaring fra misbrugsbehandling, har også en håndværksmæssig uddannelse. Der er desuden ansat en værkstedsassistent med en håndværksmæssig uddannelse og erfaring fra aktivering af unge.

### **Indhold og metoder**

Overvejelserne forud for projektets etablering har været, at stedet skulle være et aktivitetssted frem for en traditionel varmestue/værested, men med plads til socialt samvær. Det er en bærende ide, at der skal være så få regler som muligt i Projekt Bufferen. Der fastholdes dog et krav om, at stedet skal være stof- og alkoholfrit område, ligesom stof- og øvrig handel ikke tilladt på stedet.

Aktivitet og struktur er omdrejningspunktet for dagligdagen på Bufferen. Der er for eksempel faste tidspunkter for måltider og kaffepauser ud fra den tese, at noget af det, brugerne netop mangler, er struktur og faste holdepunkter i dagligdagen. Aktiviteterne må

ikke forveksles med et arbejde, men kan være hobbyprægede, idet målet er at få vakt brugernes interesse. Brugernes aktiviteter har indtil videre været at medvirke til indretning og istandsættelse af stedet.

Den konkrete måde hvorpå der arbejdes med målgruppen omfatter bl.a.:

- hjælp til selvhjælp med henblik på øget livskvalitet
- via råd, vejledning og støtte at udvikle den enkeltes færdigheder
- empati og engagement fra de ansattes side
- at gøre brugerne ansvarlige via inddragelse i etablering og den daglige drift af værestedet
- samarbejde med støtte-/kontaktpersonen i lokalområdet
- inddrage stoffri, tidligere misbrugere i arbejdet omkring værestedet
- tæt tværfagligt samarbejde med kommunens streetworkers og kommunens øvrige tilbud til unge og voksne
- samarbejde med Sønderjyllands Amts sundhedssektor og Amtets Misbrugscenter.

Det er en bærende ide, at man sammen med brugeren sigter mod overskuelige og realistiske mål og inddrager relevante specialister, behandlere, sagsbehandlere, m.v., i løsningen af de forskellige problemer.

### **Erfaringer og resultater**

Det er begrænset, hvilke resultater der indtil nu, kan fremvises, da projektet kun har eksisteret i 3 mdr. og dermed kun lige har overstået etableringsfasen. En del kræfter er gået med at finde eget ståsted herunder at præcisere målgruppe og aktiviteter.

Der er dog enkelte resultater og tegn på nogle tendenser:

Det, der er lykkedes særlig godt, er, at det indtil nu har været muligt at fastholde de unge brugere, hvor der var en forventning om mere ustabilitet. Det er væsentligt, at de unge ønsker at komme i projektet.

Erfaringer fra den første periode viser desuden, at der i forbindelse med praktiske gøremål opstår gode samtaler med brugerne. Der er blevet talt om emner, som brugerne ikke tidligere har ønsket at bringe på bane. Det bevirker, at der kan tages hul på væsentlige problemer, der har plaget/plager brugerne, og som blokerer for en fremtidsorientering. Problemerne har omhandlet bl.a. kriminalitet, stofbrug, gæld, økonomi og familie. Det giver

nogle helt andre vilkår for at støtte og vejlede, når der opnås et mere komplet billede af brugeren, og de problemer han/hun har.

Endelig har den første periode vist, at brugernes stofforbrug er formindsket. Nogle har ligeledes fået mod på at kontakte amtets misbrugsbehandling.

Det er projektets opfattelse, at Bufferen allerede er ved at blive kendt i de yngre brugeres netværk.

Der har været kontakt med tidligere misbrugere, der har givet tilsagn om at komme og yde en frivillig indsats i Bufferen, når stedet får udvidet åbningstiden. De tidligere stofmisbrugere er alle i beskæftigelse.

Det, der har været særlig vanskeligt i etableringsfasen, er at få projektet og konceptet synliggjort som en potentiel aktiveringsmulighed for tidligere misbrugere blandt relevante sagsbehandlere i kommunerne og til dels også i Sønderjyllands Amts Misbrugscenter.

### **Nøgleord**

*Personlige ressourcer en nødvendig forudsætning for at gennemføre planer om arbejde og uddannelse*

*Aktivitet og struktur som omdrejningspunkter*

*Det fælles tredje som springbræt til kontakt*

*At sætte lys på mørklagte problemer*

*Overskuelige og realistiske mål*

## **2.13. En anderledes livsstil, Hjørnestenen i Randers**

Hjørnestenen, Kirkens Korshær institutionstilbud i Randers, er Århus Amts akuttstilbud for hjemløse i Randers-området. Projekt "En anderledes livsstil" er et aktivitetstilbud i tilknytning til Hjørnestenen.

### **Målsætninger**

Hjørnestenen vil med projektet "En anderledes livsstil" forsøge at bremse den igangværende sociale deroute, som er kendetegnende for flere brugere fra Hjørnestenen. Dette gøres ved at tilbyde en indholdsrig hverdag med rammer:

- hvor der kan etableres nye sociale netværk
- hvor der kan arbejdes med at bryde med tidligere adfærds- og misbrugsmønstre
- hvor der kan arbejdes hen imod en fremtidig tilknytning til arbejdsmarkedet

Projektet har således både fokus på at tilbyde social aktivering, netværksopbygning og på, at tilbudet skal have et arbejdsmarkedssigte. Initialt var der et større fokus på det beskæftigelsesmæssige sigte, end der aktuelt er, men målgruppens sammensætning har nødvendiggjort et relativt større fokus på den sociale aktivering.

Konkret skal brugerne hjælpes til at:

- sætte ord på egen situation
- blive bevidst om egne ressourcer
- se fordele og ulemper ved egen situation
- formulere ønsker om fremtiden
- stabilisere og forbedre egen livssituation
- opnå og forbedre samarbejdsevner og sociale kompetencer
- deltage aktivt i fælles arbejdsopgaver og beslutninger

### **Hvem kommer i Hjørnestenen?**

Brugerne er p.t. i alderen 25-60 år, der ses imidlertid en tendens til, at projektet beskæftiger flere og flere unge.

I projektet er der både beboere fra Hjørnestenen og brugere, der bor andre steder. Nogle brugere er henvist af kommunen, mens andre selv har opsøgt projektet. Det betyder, at målgruppen er meget bred og, at der er stor forskel på forløbene. Nogle brugere kommer stabilt andre mere sporadisk. Fælles for brugerne er, at de alle har været ledige igennem

længere tid, er kontanthjælpsmodtagere og/eller førtidspensionister, og at de typisk har et omfattende misbrug og/eller er dobbelt diagnosticerede.

Brugerne har ofte en længere institutionshistorie bag sig, idet de fleste for eksempel har været tilknyttet mange forskellige aktiverings og uddannelsesprojekter. Gruppen er i vid udstrækning blevet opgivet af de traditionelle beskæftigelses- og aktiveringssystemer, og har derfor ikke i længere tid af gangen været i beskæftigelse, aktiveringstilbud eller tilsvarende. Der er tale om personer med ringe skolekundskaber og ingen uddannelse. Kendetegnende for brugerne er endvidere, at de har en urealistisk opfattelse af egne ressourcer.

### **Projektets organisering og arbejdsmetoder**

Projektet blev etableret i efteråret 2001 og forventes at løbe over 3 år. Projektet er fysisk placeret i en bygning tilknyttet Hjørnestenen.

Initialt var det Socialministeriet, der finansierede projektet. Nu finansieres det af Hjørnestenen selv.

De to primært tilknyttede medarbejdere er både værkstedsledere i projektet og beskæftiget i boformens udslusningsenhed. De er ikke fuldtidsansatte i projektet, men indgår i et fleksibelt team med øvrige medarbejdere fra boformen.

Projektet karakteriserer sig selv som meget rummeligt, stræber efter at skabe plads til forskellige mennesker med forskellige ønsker og behov - med andre ord at tage hensyn til og arbejde med udgangspunkt i individet.

Projektet bygger på det, medarbejderne karakteriserer som et bredere rehabiliterings- og motivationssynspunkt, der sigter mod at få deltagerne til at deltage aktivt for at ændre deres egen livssituation. Projektets metoder retter sig således både mod udvikling af brugernes personlige- og arbejdsmæssige kompetencer. Hjørnestenen har et træværksted og et kreativt værksted, hvorfra der tilbydes håndværksmæssige og hobbybetonede aktiviteter.

Projektmedarbejderne vil støtte og hjælpe, men stiller også krav til brugerne om at vise vilje til at ville arbejde med sig selv. Brugerne skal lære at begå sig blandt andre mennesker og at indgå i forpligtende fællesskaber. Et parameter på det er bl.a., om de møder stabilt på stedet, giver besked når de kommer og går osv. Hjørnestenen gør i høj grad brug af ADL træning og støttende individuelle samtaler.

Projektmedarbejderne tilbyder at indgå i et samarbejde med brugerne og kommunen om udarbejdelse af brugernes handleplaner. De fungerer endvidere ofte som bindeled mellem

brugeren og kommunen i forhold til at sikre, at brugeren får den støtte til private og økonomiske forhold, som han har krav på, ligesom de motiverer brugeren til at træffe aftaler om relevante lægebesøg, til at kontakte boliganvisning og lignende.

Projektmedarbejderne hjælper ligeledes med at etablere kontakt og tilknytning til arbejdsmarkedet og til uddannelsesinstitutioner.

Projektmedarbejderne definerer deres rolle som en slags blæksprutte rolle, og sammenligner rollen med støtte- og kontaktpersoners rolle.

## **Erfaringer**

Eftersom antallet af brugere i projektet er forholdsvist ustabil, er resultaterne ikke særlig mange eller særlig entydige, og som sådan vanskelige at måle. Den erfaring, der igennem projektperioden er opnået i forhold til de formulerede succeskriterier, er, at jo større/bedre selverkendelse brugerne får, desto mere udvikler de sig, og desto nemmere ændrer de deres tidligere adfærds- og misbrugsmønstre. Selverkendelse er fundamentalt for, at brugerne kan ændre deres livssituation og også fastholde ændringen fremover.

I projektet "En anderledes livsstil" er netværksopbygning højere prioriteret end at ruste brugerne til egentlig beskæftigelse på arbejdsmarkedet. Denne prioritering var anderledes ved projektstart, men har udviklet sig i den retning på baggrund af brugernes karakteristika. Og vægtningen er i høj grad desuden et udtryk for brugernes behov og ønsker. Generelt synes det at være vigtigst for brugerne at indgå i et fællesskab, for på den måde at opnå anerkendelse og højere livskvalitet.

Projektmedarbejderne oplever, at brugerne igennem deltagelse i projektet hjælpes godt på vej, og brugerne selv giver udtryk for, at de får et bedre indhold i tilværelsen, end livet som misbrugere kan give.

## **Nøgleord**

*Bremse igangværende social deroute/stabilisering*

*Indholdsrig hverdag med rammer*

*Efter brugernes ønske størst fokus på social aktivering og netværksopbygning*

*Projektmedarbejdere er bindeled til andre myndigheder og arbejdsmarkedet*

*Selverkendelse er fundamentalt for forandring*

*Deltagernes lyst driver værket => vanskeliggør planlægning.*

## 2.14. Grønlænderprojektet Oqqumut i Esbjerg Kommune

Oqqumut kan betyde at: *komme ind i varmen, eller at ligge i læ i nødhavn eller at være på vej*

Der blev i efteråret 2001 etableret et samarbejde mellem Kofoeds Skole, København, Det grønlandske Hus i Odense og Esbjerg Kommunes Arbejdsmarkedsafdeling om aktivering af grønlandske kontanthjælpsmodtagere. Det havde hidtil været svært at nå grønlandere i kommunens aktiveringsprojekter, hvorfor man med det nye projekt ønskede at metodeudvikle indsatsen.

Samarbejdet, som resulterede i, at der blev etableret et midlertidigt socialt værested, blev en stor succes, idet mellem 15 og 17 grønlandere begyndte at komme stabilt i værestedet. Projektlederen tilskriver succesen, at der med det nye tiltag i tilrettelæggelsen af aktiviteter, blev taget afsæt i den grønlandske kultur.

Projektets succes affødte, at Esbjerg Kommune søgte midler fra Socialministeriets storbypulje til at konsolidere projektet, som udover social aktivering skulle omfatte: etablering af et mere permanent værested, tilbud om misbrugsbehandling og en kobling til frivillighedsarbejdet i Esbjerg. Projektet er bevilget for perioden 2003 til 2005, hvorefter Esbjerg Kommune overtager projektet.

### Målgruppen

Projektets målgruppe er grønlandske danske statsborgere, som er socialt udsatte, og som er bosiddende i Esbjerg. Hovedparten af brugerne er socialt isolerede, og magter ikke at deltage i kommunens almindelige arbejdsmarkedstilbud. Indtil der indførtes krav om aktivering, har hovedparten af brugerne været nedprioriteret i det sociale system, hvorfor mange slet ingen arbejdsmarkedserfaring har. Mange har forskellige former for misbrug, og er selv misbrugte, har forskellige psykiske og helbredsmæssige problemer og periodiske problemer med hjemløshed. Karakteristisk er også, at en del ikke magter at forholde sig til helt basale forhold såsom at få mad og at klare egen hygiejne.

### Projektets formål

Projektets formål er:

- At forebygge yderligere social deroute
- At stabilisere den enkelte grønlænders livssituation
- At udvikle de sociale kompetencer, hvor det er muligt
- At styrke og udvikle samarbejdet og det fælles ansvar for opgaveløsningen i regionen



- At indsatsen overordnet set skal bestå af en kombination af aktiviteter, oprindelig kultur/livskvalitet, social støtte og tilbud om alkoholafvænning
- At sigte mod en større integration på arbejdsmarkedet

Projektets bærende ide er, at der tages udgangspunkt i den grønlandske kultur og tankegang, idet det antages, at ved at anerkende og respektere den enkelte grønlænders kulturelle baggrund, styrkes kompetencen til møde og forstå det danske samfund.

### **Drift og organisering**

Esbjerg Kommune har ansvaret for den samlede drift og organisering af projektets tilbud samt den daglige ledelse. Kofoeds Skole varetager opsøgende arbejde i et tæt samarbejde med værestedet, ligesom de er med i de daglige aktiviteter på stedet. Det Grønlandske Hus yder konsulentbistand til projektet, og har individuel kontakt med og varetager vejledning til grønlændere. Der nedsættes en overordnet styregruppe med de involverede parter samt en lokalt sammensat koordinations- og sparringsgruppe. Oqqumut indgår desuden et partnerskab med Vindrosen – De frivilliges Hus I Esbjerg, hvor formålet er i samarbejde at skabe aktiviteter og brugerorganisering af grønlændere i Esbjerg

### **Værestedet som projektets omdrejningspunkt**

Der etableres i foråret 2004, som et led i projektet, et permanent socialt værested efter Servicelovens § 88 med tilbud om omsorg og social aktivering, henvisning til misbrugsbehandling, støtte og råd og vejledning i forhold til ansøgning om bolig samt tilbud om diverse aktiviteter. Herudover udføres der med udgangspunkt i værestedet opsøgende arbejde blandt isolerede grønlændere.

Værestedet vil rumme forskellige værksteder, hvor der blandt andet arbejdes med grønlandsk håndværk. Herudover tilbydes kursusaktivitet bl.a. i sprog, samfunds- og sundhedsoplysning, og der vil blive mulighed for at købe mad.

Der vil fra værestedet desuden kunne henvises til alkoholbehandling, idet der er etableret et samarbejde med et Minnesota Consult, som er et behandlingssted. Der samarbejdes også med det lokale alkoholambulatorium, som gerne vil udvikle sit behandlingstilbud. Der vil til værestedet være knyttet en projektleder og en medarbejder ansat af Esbjerg Kommune og to medarbejdere fra Kofoeds Skole, som tilsammen vil udgøre et arbejdsteam.

Selvom Oqqumut definerer sig som et socialt værested, er det magtpåliggende for stedet, at ingen brugere "sander til". Der formuleres mål sammen med alle brugere, der holdes løbende opfølgningssamtaler, og der er opmærksomhed på, hvor den enkeltes potentialer for personlig udvikling er. Samtidig er der en anerkendelse af, at det handler om det lange seje træk henset set til karakteren af brugernes problemer.

Siden den 1. august 2003, hvor den nuværende projektperiode startede, har værestedets brugergruppe været stadigt voksende. Aktuelt kommer 42 brugere stabilt i værestedet. Siden 1. december 2003 er en enkelt kommet på arbejdsmarkedet med løntilskud, mens to er kommet i revalidering.

### **Erfaringer**

Projektlederen fortæller, at det, hun oplever, har gjort en forskel, noget af det succesen kan tilskrives, er for det første, at der har været et reelt behov for et værested for grønlandere. Herudover ser hun det som noget elementært, at værestedet rummer alle uanset adfærd og hygiejnestandard. Det helt fundamentale er at være ikke fordømmende i kontakten og at prøve at sætte sig ind i nogle af de grønlandske kommunikationsmåder. I det hele taget er der en meget stor kommunikationsopgave i samværet med grønlænderne. Mange af brugerne forstår kun meget lidt dansk og dette kombineret med, at de gerne vil være høflige og samarbejde med danskere, betyder, at der nemt opstår misforståelser. De har generelt svært ved at sige nej med det resultat, at deres grænser ofte overskrides. Grønlandere har et omfattende non verbalt sprog, som danskere ofte kom til at fejlfortolke, hvorfor det er meget væsentligt være opmærksom på at gentage og hele tiden sikre sig, at budskaber er modtaget. Projektlederen vurderer, at der i kommunikationen med cirka halvdelen af brugerne jævnligt anvendes tolkebistand.

En af de pædagogiske udfordringer for projektet er håndteringen af, at brugerne er i Oqqumut på forskellige vilkår. Nogle kommer som værestedsbrugere, andre er henviste med et aktiveringskrav. Det opleves at give signalforvirring for brugerne, at selvom de deltager i de samme aktiviteter og den samme hverdag i værestedet, er der forskel på de krav, de er underlagt fra arbejdsmarkedsafdelingen i kommunen. Det, at nogle trækkes i kontanthjælp i nogle situationer, som andre ikke sanktioneres for, har givet anledning til konflikter blandt brugerne. Projektlederen har i øvrigt den pointe, at flere brugere burde tilkendes en førtidspension, idet det ikke er realistisk, at de kommer på arbejdsmarkedet på almindelige vilkår.

## **Nøgleord**

*Afsæt i den grønlandske kultur*

*En stor kommunikationsopgave*

*Kobling af social aktivering, netværksopbygning, omsorg og tilbud om misbrugsbehandling*

*Personlig udvikling*

*Det lange seje træk*

*Ingen må sande til*

## **2.15. Projekt ”Integration uden omveje – den direkte vej til job for flygtninge/indvandrere”**

### **Projektets baggrund**

Projektet er et eksempel på anvendelse af mentorordninger som et redskab til at få flygtninge/indvandrere integreret på arbejdsmarkedet. Der vil således primært være tale om en gruppe, som falder uden for Rådets målgrupper, men erfaringerne er interessante også i forhold til Rådets målgrupper. Projektet er gennemført i perioden november 2001 til maj 2004 med Dansk Flygtningehjælp som projektleder. Baggrunden for projektet er det faktum, at flygtninge/indvandrere er overrepræsenteret blandt de ledige i såvel Danmark som i Europa. Målgruppen har derudover ofte svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, og arbejdsgiverne er tilbageholdende med at ansætte flygtninge/indvandrere med henvisning til blandt andet deres manglende viden. Flygtninge/indvandrere har også selv vanskeligheder med at sætte ord på egne kvalifikationer og kompetencer.

Kravet til projektets målgruppe er, at deltagerne skal være motiverede for at deltage, og at de skal kunne følge forløbet og praktiktiden uden tolk.

### **Målsætninger**

Projektets målsætninger er:

- At udvikle metoder som kan gøre det lettere for flygtninge/indvandrere/socialt udsatte at komme på arbejdsmarkedet samt for offentlige/private virksomheder at ansætte og integrere flygtninge/indvandrere/socialt udsatte,
- at flytte deltagernes erfaringer og viden ind i en dansk sammenhæng på en måde, der for den enkelte deltager giver mening og nye perspektiver på et godt liv i Danmark, samt
- at deltagerne efter endt forløb kan få en fast tilknytning til arbejdsmarkedet eller starte på en uddannelse.

Et væsentligt mål med projektet er endvidere at give deltagerne konkret viden om virkeligheden på det danske arbejdsmarked samt om nogle af de forhold, der er med til at

forklare den relativt høje ledighed blandt flygtninge og indvandrere i Danmark. Dette skal sikre, at deltagerne kender disse barrierer men også bibringes troen på, at det kan lykkes at overkomme dem.

### **Projektets rammer**

Projektet er støttet af EU's Socialfond, EQUAL-programmet og består af to korte og et langt praktikophold på i alt 16 uger vekslende med et afklaringsforløb for deltagerne samt sprogundervisning sideløbende med hele forløbet. Før og efter praktikken er der et fælles forløb med henblik på at afklare formelle og uformelle krav på arbejdspladsen.

Dansk Flygtningehjælp finder i samarbejde med fællesforløbets undervisere en praktikplads til den enkelte deltager, som passer bedst muligt til deltagerens samlede kompetencer, og der udarbejdes en udførlig praktikkontrakt for hver praktikaftale.

Der afsluttes med status og oplæg til handlingsplan for den enkelte deltager med hjælp fra Dansk Flygtningehjælp. Formelt er det kommunen, som udarbejder handlingsplanerne, hvilket medfører, at deltagerne må udforme den endelige handlingsplan med deres sagsbehandler i kommunen. Det er vigtigt, at deltagerne føler ejerskab til planen, så de er klar til aktivt at tage deres fremtid i egne hænder.

### **Lidt om metoder**

Alle faglige og personlige ressourcer og potentialer for den enkelte deltager identificeres i fællesskab. Der skal ses åbent og nysgerrigt på erfaringer og ønsker hos deltagerne, og gennem ligeværdig samtale skal deltageren rustes til at lægge en realistisk plan for fremtiden og til at tage ansvaret for udførelsen af den. Det er en god idé at udarbejde en læreplan med konkrete og realistiske delmål for læreprocessen.

Opgaver og rollespil er blandt de benyttede metoder, når arbejdsgiveres og kollegers forventninger skal diskuteres igennem hele forløbet, og deltagerne arbejder løbende med at præcisere deres CV samt med at udarbejde en personlig profil.

### **Mentorordning som et værktøj til integration**

For at opnå bedre og hurtigere integration på arbejdspladsen kan deltagerne tilknyttes en mentor (kollega) under praktikforløbet, hvis opgave det er, at understøtte læreprocessen hele vejen gennem introduktionen og oplæringen på arbejdspladsen. Mentoropgaven kan varetages af en eller flere personer alt efter arbejdstid og faglig/personlig relevans i forhold til deltageren og dennes arbejde. En mentor skal være et "forbillede" eller en rollemodel i arbejdssituationen samt give mulighed for selvstændighed til deltageren. En mentor er en,

man kan lære af, en som er interesseret i at give tanker og viden videre som inspiration til faglig og personlig vækst. En mentor skal lære at være mentor, og en mentor skal have det nødvendige overskud til opgaven. En mentors udfordring og balanceakt er at turde være direkte, at være opmærksom, at give sig tid og at undgå, at praktikanten bliver gjort afhængig af mentor. Mentorordningen omfatter løbende feedback og uformelle evalueringer såvel som det er en social og psykologisk funktion.

### **Resultater og erfaringer**

Ud af 35 deltagere i projektet var 15 i arbejde kort tid efter projektets ophør (14 i ordinært arbejde og én i skånejob), 4 havde påbegyndt uddannelse, 10 var fortsat i praktik og/eller sprogundervisning (9 i kombineret praktik og undervisning), 3 var arbejdsmarkedsparate men uden job og 3 var i gang med noget andet (forældreorlov, sygemeldt osv.).

Målsætningen om, at deltagerne kunne få fast tilknytning til arbejdsmarkedet eller påbegynde en uddannelse efter endt forløb, har ikke været realistisk for nogle af deltagerne efter et så kort forløb, blandt andet grundet deres sprogfærdigheder ved forløbets start. Dette bevirker også, at en relativ stor gruppe fortsat var i sprogundervisning efter forløbets afslutning.

Erfaringer viser, at på de praktiksteder, hvor mentorordningen har været bragt i anvendelse får både praktikant og arbejdsplads større glæde af forløbet, da ordningen skaber større klarhed om praktikantens reelle formåen samt hvilke tiltag, der er nødvendige, før praktikanten bliver parat til job.

### **Nøgleord**

*Mentorordning som et redskab til at få udsatte grupper integreret på arbejdsmarkedet*

*Praktikkontrakter*

*Mentor som rollemodel*

*Tid en væsentlig faktor*

*Mentorordning med til at styrke klarhed*

## **2.16. Hotellet på Vesterbro, København**

Hotellet på Vesterbro i København etableredes i 2001 på Jannie Petersens initiativ.

Stedet fungerer som et almindeligt hotel, og drives af stoffri narkomaner og narkomaner på metadon.

Hotellet hører under Københavns Kommunes Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltning, og har ambulans behandling og en motivationsgruppe tilknyttet. Der er to fuldtidsansatte og en deltidsansat medarbejder tilknyttet, sidstnævnte er en eksmisbruger ansat efter Servicelovens § 88 (skånejob).

### **Ideer og målsætninger**

Den bærende ide for Hotellet har været at skabe et sted, hvor misbruget og afhængigheden betragtes i et livsforløbsperspektiv. Lige meget hvor i forløbet den enkelte er, er Hotellet et tilbud, såfremt personen er indstillet på at ændre adfærd. Principperne om at lære af hinanden, hjælpe og bruge hinanden på samme måde, som når ung informerer ung, er en af de centrale ideer bag Hotellet. Som tidligere misbruger er man i stand til at se noget, en behandler ikke kan se.

En anden central ide er at udnytte de ressourcer, personerne på Hotellet har. Hotellet kombinerer håndværkmæssig og serviceorienteret beskæftigelse, som er kvalifikationer, målgruppen mange gange på forhånd besidder.

Overordnet er Hotellets målsætninger uddannelse, ordinært arbejde eller behandling via jobtræning. Via arbejde kan den enkelte få en tilknytning til et liv uden misbrug. Filosofien er at få den enkelte til at se egen situation, som den er for derefter at begynde at ændre på den. Målgruppen skal lære at planlægge eget liv, tage sig selv alvorligt og ikke betragte sig selv som alene, men som en del af et fællesskab. Den enkelte skal tage ansvar for egne handlinger og stå ved sin situation. Begge dele betragtes som forudsætninger for at ændre på situationen. En anden af Hotellets målsætninger er at bidrage til en holdningsændring i samfundet. Det vil sige, at der på Hotellet er et ønske om at bryde med det generaliserede billede af misbrugere, og i stedet vise den mangfoldighed mennesker med som uden misbrug repræsenterer.

## **Projektets målgruppe**

Målgruppen (stoffri narkomaner og narkomaner på metadon) er overordnet karakteriseret ved ikke at have nogen uddannelse, men en tredjedel har dog en håndværkmæssig baggrund. De fleste har været anbragt udenfor hjemmet, eller er vokset op i alkoholiserede familier. Det betyder, at de har manglet stabile voksen-modeller, og kun har få erfaringer med at indgå i faste, sociale relationer. Derfor er det centralt for Hotellet at lære gruppen at "gebærde sig" og at give dem familiemæssige traditioner. De fleste brugere er i alderen 35-45 år.

## **Projektforløbet**

Visitationen til Hotellet sker gennem Københavns Kommunes rådgivningscentre, men de fleste henvender sig direkte, hvorefter Hotellet kontakter en sagsbehandler.

Visitationskriterierne er, at personen er borger i Københavns Kommune, har et misbrugsproblem (alkohol og/eller stof), samt er villig til at gøre noget andet, end det personen hidtil har gjort. Målene for en ændret adfærd formuleres sammen med de ansatte på Hotellet.

En af Hotellets konkrete metoder til indfrielse af målsætningerne er morgenmøderne, hvor den enkelte skal forholde sig til sig selv, vedkende sig selv og se sig selv og andre i øjnene ved at snakke højt om, hvordan han/hun har det. Personen skal her arbejde med at finde ud af, hvordan han/hun kan ændre adfærd og tage sig selv alvorligt. Eksempelvis kan en ændret adfærd være at møde til tiden. I Hotellet gives der plads til, at den enkelte i perioder kan melde pas i forhold til at tale om sig selv - og på den måde få ro til at forholde sig til sig selv.

Udover det personlige udviklingsarbejde er der de praktiske opgaver i køkkenet og forskellige håndværksmæssige reparationer i forhold til Hotellet, som brugerne skal tage sig af og lære igennem.

Selv om Hotellet overordnet set må betegnes som en succes, er der nogle faktorer, der hæmmer arbejdet, fortæller Janni Petersen. Blandt andet er der ikke personaleressourcer nok til at tage sig af det, brugerne gerne vil og kan i forhold til fremtidige arbejdspladser. Ressourcerne er således mangelfulde i forhold til at etablere netværk til arbejdspladser, hvor brugerne kan komme efter endt projektperiode på Hotellet.

Mentorordninger nævnes som et af de områder, Hotellet gerne vil arbejde videre med.

Man ønsker herigennem at kunne hjælpe deltagerne med praktiske forhold, som mange stadig skal have hjælp til.



En anden hæmmende faktor i arbejdet er den lave ydelse, som målgruppen får. Den ydelse gør det svært for brugerne at leve som almindelige borgere på lige fod med andre. Flere burde i virkeligheden afklares med henblik på førtidspension og eventuelt tilbydes en egentligt job med løn, da et job ses som en nødvendig forudsætning for at opnå følelsen af at blive taget alvorlig.

## **Resultater og erfaringer**

Hotellet er en succes, fordi stedet udfører en samfundsrelevant opgave, hvor brugerne kommer i kontakt med andre mennesker og introduceres til et liv uden misbrug. Hotellet er ligeledes en succes derved, at brugerne danner netværk med hinanden, tager ansvar, og kan se, at der er et mål med det, de laver. Det er lykkedes særligt godt for Hotellet at holdningsændre, hvilket afspejles i efterspørgsel og positive tilkendegivelser fra Hotellets kunder. Det har været svært at få opfyldt samtlige mål - herunder at danne netværk med lokale virksomheder, hvilket som nævnt skal ses i sammenhæng med omfanget af personaleressourcer.

## **Nøgleord**

*Lige meget hvor i sit forløb misbrugeren er, er Hotellet et tilbud, såfremt den enkelte er indstillet på at ændre adfærd*

*Misbrugere hjælper andre misbrugere*

*Hengemte kompetencer bringes frem i lyset*

*Fra at være alene til at blive en del af et fællesskab*

*At lære at "gebærde sig" og få familiemæssige traditioner*

*Personligt udviklingsarbejde og praktiske opgaver*

*Det kræver øgede ressourcer, hvis der skal satses på arbejdsmarkedsplacering*

*Flere burde tilkendes førtidspension, og tilbydes job efter Servicelovens § 88*

*Mentorordning: et perspektiv for arbejdsmarkedsplacering*

*Netværksopbygning som forudsætning for et stoffrit liv*

## **2.17. Sidegadeprojektet på Vesterbro, København**

Sidegadeprojektet startede i 1986. Sidegaden omfatter frivilligt arbejde, og er samtidig et beskæftigelsesprojekt. Vesterbro var i 1986 et nedslidt kvarter med mange unge arbejdsløse og tomme butikker. Ideen med Sidegadeprojektet var at overtage de tomme butikker til beskæftigelsesfremmende projekter til gavn for lokale unge mennesker.

### **Projektets målsætning**

I projektet ønskede man igennem jobtræning at hjælpe de unge og udnytte de tomme butikker, som i sidste ende også ville have en gavnlig effekt på lokalsamfundet. Projektets mål er endvidere at give brugerne medansvar, og at få dem til at opdage og opleve egne ressourcer. Træning i sociale kompetencer (konkret at komme til tiden om morgenen, indgå i et kollegialt fællesskab m.v.) er centralt i projektet.

Det forsøges også at inddrage deltagerne i projektfællesskabet, det vil sige, personen behøver ikke at ryge ud efter endt jobtræningsperiode, men kan blive bruger eller frivillig. Sidst men ikke mindst er formålet at kvalificere hverdagslivet for især den gruppe, som ikke kan komme ud på arbejdsmarkedet.

### **Målgruppe**

Formålet med Sidegadeprojektet er bl.a., at give jobtræning til de svageste arbejdsløse, dvs. den gruppe, der har problemer udover ledighed. Målgruppens personer er oftest ufaglærte. De har ingen egentlige uddannelser, men har oftest taget små kurser indenfor forskellige områder. De er i besiddelse af utidssvarende kompetencer, som samfundet ikke længere har brug for.

De problemer, som målgruppen har, er ikke nødvendigvis misbrug. Oftest er der tale om forbrug af cigaretter og hash. En central medarbejder i projektet afholder sig i den forbindelse fra at betegne brug af hash som misbrug. Dette forbrug er dog stadig et problem for gruppen, som har dårlig økonomi. Når pengene bruges på cigaretter og hash, er der ikke råd til mad, og uden mad er det svært at arbejde. Samtidig kan forbruget føre til, at det bliver sværere at tage sig sammen til at få tingene gjort.

De underliggende problemer for brugerne er oftest manglende selvtillid og en følelse af, at der ikke er brug for dem.

## **Organisatorisk ramme**

Der er 10 butikker under Sidegaden med ca. 30 frivillige.

Der er en projektleder, som er tilskudsansvarlig, og som har den koordinerende rolle i projektet. Endvidere er der ansat en personalekonsulent, som visiterer brugerne. Der er 5 fagligt uddannede fastansatte i Sidegadeprojektet, som er henholdsvis butiksansvarlige, og som organiserer og leder arbejdet. De butiksansvarlige tager sig både af det faglige og det socialpædagogiske, men støttes dog af personalekonsulenten i forhold til det socialpædagogiske.

Personalekonsulenten gennemfører en introduktionssamtale og en opfølgningssamtale midt i forløbet for at finde ud af, om den på forhånd fremsatte individuelle plan er indfriet.

Personalet/de fastansatte fungerer som en styregruppe, og der afholdes møder hver 14. dag, hvor linierne i arbejdet diskuteres.

Sidegadeprojektet har skiftende samarbejdspartnere. Bl.a. har Sidegaden haft et samarbejde med Aalborg Universitet og Aalborg Kommune i forbindelse med forskning i kvalificeret hverdagsliv.

## **Teorier og metoder**

Empowerment/myndiggørelse, selvstændighed, medansvar og faglig træning er centrale fokusområder i Sidegadeprojektet. At arbejdet har en social og samfundsmæssige funktion betragtes som udgangspunktet for et kvalificeret og værdigt liv.

Sidegadeprojektet arbejder med progressioner og regressioner. Den enkelte skal have tid til at komme sig og trække sig tilbage i forskellige perioder under læreprocessen, da de ting personen bliver præsenteret for er nye. Denne filosofi gør Sidegaden mere rummelig end almindelige arbejdspladser. Erfaringer viser, at ikke alle kan komme ud på arbejdsmarkedet. Derfor er filosofien endvidere, at hjælpe denne gruppe til et kvalificeret hverdagsliv.

Den faglige træning sker som sidemandsoplæring, hvor de fastansatte fungerer som instruktører i Sidegadens forskellige butikker. Motivation til uddannelse og beskæftigelse er også en fremgangsmetode. Personalet forsøger endvidere at støtte personerne i at holde op med at ryge for mange cigaretter og hash.

## **Succeskriterier og resultater**

En tredjedel til halvdelen af projektdeltagerne kommer i ordinært arbejde indenfor en periode på 6 mdr. efter projektførelsen. Ca. 25 pct. kommer i gang med en uddannelse indenfor samme periode, og en 1/3 kommer hverken i beskæftigelse eller uddannelse. En indfrielse af målsætningerne er også at hjælpe den sidste gruppe til et kvalificeret hverdagsliv og et værdigt liv.

I den henseende har Sidegadeprojektet fået bevilliget penge fra satspuljen til at udvikle "sociale virksomheder". Ideen er at bibeholde ovenstående gruppe i projektet over en længere periode og at drive projektet som en form for andelsvirksomhed, hvor den enkelte får mulighed for at blive medejer og får udbetalt en højere løn.

Som metodik og koncept har Sidegaden en rimelig succes med projektet, da deltagerne trives i projektet. Et andet succeskriterium er den inspirerende og socialpolitiske effekt Sidegaden har haft.

Det er lykkedes særlig godt at bevare en social rummelig profil, som giver folk plads til at være i projektet ud fra egne forudsætninger. Det er endvidere lykkedes at give folk de udfordringer, de kan leve op til. Det er også lykkedes at bevare ideen om at lave noget meningsfyldt, samfundsrelevant og funktionelt, dvs. at andre har glæde af arbejdet.

## **Øvrige erfaringer**

Hvis det skal have en gavnlig og realistisk effekt at have folk i jobtræning i Sidegaden, skal fokus på korte jobtræningsforløb opgives. Ting tager tid, og hvis et menneske har haft dårlige kår gennem hele livet, kan det ikke bygges op på 3 måneder alene. Man skal ikke stresser folk, men give dem tid og tage udgangspunkt i den enkelte. Hvis folk ved, at der er tid til at komme sig, er det erfaringen, at motivationen også vil være der. Folk skal føle tryghed for at kunne lære, og denne tryghed tager mere end 3 måneder at bygge op. Det er endvidere vigtigt med tilhørsforhold for at kunne blive motiveret.

Af hæmmende forhold påpeges det, at det har været særligt vanskeligt at opnå den rigtige balance mellem at bedrive produktiv virksomhed og socialpædagogik, dvs. lederne har været under pres i forhold til at sørge for omsætning på den ene side og at tage sig ordentligt af de arbejdsløse på den anden side. Flere personaleressourcer vil også kunne bidrage til at gå i dybden med den enkeltes problematik, og den socialpædagogiske træning, som Sidegaden tilbyder, vil kunne optimeres via et tættere samarbejde med andre virksomheder. Der mangler ressourcer til etablering af et sådant samarbejde, som

vil kunne give grobund for praktikpladser for Sidegadeprojektets deltagere.

Personaleressourcer til mentorordninger under praktikforløb vil også kunne give bedre resultater.

Den ringe løn (kontanthjælpen samt aktiveringstillæg) kan virke meningsløs og demotiverende på deltagerne og er derfor en hæmmende faktor i arbejdet.

### **Nøgleord**

*Træning af sociale kompetencer*

*Kvalificere hverdagslivet for dem, der ikke kommer i beskæftigelse*

*Forener jobtræning med udvikling i lokalområdet*

*Sidemandsoplæring*

*Ting tager tid – i hvert tilfælde mere end 3 mdr.*

## **2.18. Netværksordningen på Nordhøj - et beskæftigelsestilbud efter Servicelovens § 88**

I Vejle Amt er det politisk besluttet, at flere skal ud på arbejdsmarkedet i forskellige ordninger. Denne opgave har Voksen- og handicapafdelingen i Vejle Amt uddelegeret til blandt andet Nordhøj. Nordhøj formidler igennem et netværk jobs efter Servicelovens §88 (skånejobs), og ruste brugerne dertil via forskellige sociale og faglige kurser.

Nordhøj er en social virksomhed efter Servicelovens §87 stk. 1, hvor mennesker med nedsat psykisk eller fysisk funktionsevne kan få beskæftigelse, som tilgodeser den enkeltes behov og ønsker enten i form af job eller aktiviteter.

### **Målsætninger og målgruppe**

Den bærende ide er, at beskæftigelses- og aktivitetstilbud generelt er med til at højne brugernes livskvalitet og selvværdsfølelse. Intentionen med udvidelsen i form af tilbud om job udenfor Nordhøj via Netværksordningen, er at give brugerne flere valgmuligheder. Netværksordningen er et tilbud til de brugere, som har lyst til og interesse i at prøve kræfter på det private arbejdsmarked. Netværket er egentlig en kommunal opgave, som amtet her købes til at udføre.

Det vigtigste succeskriterium for Netværksordningen er at kunne imødekomme den enkelte brugers behov og finde de arbejdsgivere, der besidder den rette ånd og holdning til samværet med og beskæftigelsen af personer med nedsat funktionsevne.

Der er ingen øvre grænse for hvor mange, der kan omfattes af Netværksordningen. Brugere fordeler sig aldersmæssigt fra 18-65 år og fælles for dem er, at de alle modtager pension. Brugernes funktionsniveau er meget forskelligt, men hovedparten af Nordhøjs brugere er personer med en udviklingshæmning. I de senere år er der kommet flere unge brugere til, og de og deres pårørende stiller nye og anderledes krav til beskæftigelsestilbudene. En af de primære forventninger, de udtrykker til beskæftigelsen, er, at det skal være meningsfuldt arbejde så tæt på det almindelige arbejdsmarked som muligt.

### **Projektforløb**

Nordhøj ruste brugerne til et job på arbejdsmarkedet ved at tilbyde opkvalificeringsforløb. Et forløb består af kurser, der dels har til formål at udvikle brugernes sociale kompetencer dels at ruste til de faglige opgaver i et kommende job. Sidstnævnte sker i et samarbejde med forskellige erhvervsskoler, som oftest indenfor servicefaget.

Netværksordningen har sine egne arbejdsmarkedskonsulenter tilknyttet, og det afgørende for et godt resultat er at finde et godt match mellem arbejdsplads og bruger. Jobbet skal være specificeret, så det bedst muligt passer til brugerens kompetencer og forventninger. Erfaringer viser, at det ikke er vanskeligt for arbejdsmarkedskonsulenterne på Nordhøj at finde villige arbejdsgivere, udfordringen består i at finde den mest passende virksomhed til den enkelte bruger.

Netværket på Nordhøj er til for såvel virksomhederne som for brugerne.

Netværket fungerer som en slags bagland, der sikrer, at virksomhederne ikke kommer til at stå alene med eventuelle problemer, der vedrører den ansatte. Desuden fungerer netværket som et forum for erfaringsudveksling og samvær mellem de forskellige brugere. Som oftest bliver brugerne ikke på samme måde en del af en virksomheds personalestab, som de øvrige ansatte, derfor får netværket på Nordhøj en væsentlig social betydning for brugerne. Netværket kan for brugerne også være en vej til at skabe mere personlige relationer, der rækker ud over arbejdslivet.

I netværket stræber man efter at imødekomme brugernes individuelle behov og fortløbende holde kontakt med både brugeren og virksomheden.

## **Erfaringer**

Netværksordningen oplever at opnå gode resultater. Brugernes selvværd såvel som deres livskvalitet synes at blive højnet i og med den nye beskæftigelse på mere almindelige vilkår. Brugere giver udtryk for at, de føler sig mere accepteret af omgivelserne. Det at kunne sige, at de arbejder på en almindelig arbejdsplads frem for på et beskyttet værksted, oplever mange som et løft. Aktuelt er ti personer i beskæftigelse efter § 88, to er i praktik og mellem fem og seks personer har ønsker, som er ved at blive afklaret. Der kommer flere og flere visitationer til Netværksordningen, hvor ønsket er en direkte udplacering udenom Nordhøj.

## **Nøgleord**

*Beskæftigelses- og aktivitetstilbud er med til at højne livskvalitet og selvfølelse*

*At have valgmuligheder er væsentligt*

*Forventninger fra brugere og pårørende om meningsfuld beskæftigelse så tæt på det ordinære arbejdsmarked som muligt*

*Det afgørende er det gode match mellem bruger og arbejdsplads*

*Netværk som bagland – erfaringsforum og samværsmulighed*

## 2.19. Projekt Støtteperson til handicappede i erhverv, Frederiksborg og Århus Amter

maj 2003 – juli 2005

(LBK nr. 55 af 29/01/2001)

Baggrunden for projektet er et ønske om at udvide personkredsen i Lov om kompensation til handicappede i erhverv, så loven ikke alene rummer praktisk hjælp til målgruppen i forbindelse med beskæftigelse på arbejdsmarkedet, men også giver mulighed for at være en mere generel støtteordning. Der har været forskel på, hvordan man i AF regionerne har fortolket loven, og hvilke grupper af handicappede der fik bevilget personlig assistance – generelt har det dog hidtil været umuligt for andre end fysisk handicappede at bruge ordningen. Med projektet har man også ønsket at bidrage til metodeudvikling med henblik på at opnå en mere ensartet praksis med udnyttelse af ordningen på landsplan, så man ikke i fremtiden ser så mange *gør det selv ordninger*. AF's handicapkonsulent karakteriserer nogle af de gældende ordninger således, fordi de for meget er baseret på tilfældigheder, og således bliver sårbare i deres konstruktion og holdbarhed.

### **Projektets formål**

Projektets bærende ide er, at langt flere udsatte mennesker kan finde en plads på arbejdsmarkedet i form af ordinært arbejde, fleksjob eller skånejob, hvis de får hjælp i arbejdssituationen i form af en støtteperson. Formålet med projektet er således at åbne op for målgruppen, så mennesker med kognitive problemer også får mulighed for at være på arbejdsmarkedet og anvende de ressourcer, de har. *Det gælder om at gøre personerne gode, der hvor de er gode*, siger handicapkonsulenten. Målgruppen er for eksempel mennesker med autisme, DAMP, hjerneskade samt udviklingshæmmede og mennesker med psykiske problemer. Nogle af de problemer, der viser sig hos personerne, slår for eksempel igennem i samarbejdet med kolleger. Det kan være vanskeligheder med at indgå i en større gruppe eller i selve kommunikationen med kolleger og arbejdsgiver.

### **Projektets organisering og metode**

Projektet er støttet af DSI og Arbejdsmarkedsstyrelsen, og er koblet på arbejdsformidlingerne i de to amter. Den gældende lov angiver i § 1 følgende formål med ordningen:



*Loven har til formål at styrke og stimulere handicappede personers muligheder for beskæftigelse med det formål at give disse de samme muligheder for erhvervsudøvelse som personer uden handicap.*

AF's handicapkonsulenter er kontaktpersoner til projektet, og væsentlige samarbejdspartnere er amternes kommuner og private og offentlige virksomheder. Støttepersonerne er koblet til de enkelte arbejdspladser. En støtteperson kan således være en kollega eller en person, der af virksomheden er ansat på konsulentbasis. AF's handicapkonsulent fremhæver, at en væsentlig kompetence hos en støtteperson er forståelse og oprigtig interesse for det menneske, det handler om. AF refunderer lønudgifterne til arbejdspladsen, som udbetaler løn til støttepersonen, og AF tilbyder supervision til pågældende. Omfanget af støtten varierer med et gennemsnit på seks til otte timer pr. uge, men erfaringer fra projektperioden viser, at behovene er forskellige, og kan spænde fra to til 20 timer pr. uge. Erfaringen viser også, at behovet hele tiden forandrer sig, hvorfor der er behov for fleksible rammer og aftaler om støtte.

Støtten kan være hjælp til:

- Planlægning af arbejdsdagen
- Instruktion i arbejdet
- Løbende opfølgning på arbejdssituationen
- Information om handicappet til kollegerne
- At klare sig socialt på arbejdspladsen

Ordningens styrke er, at problemer, der opstår, kan løses på stedet og ofte med det samme. Handicapkonsulenten på AF kalder det en mulighed for *at tage trykket*.

Støttepersonen kommer ofte til at fungere som en slags katalysator, som kan være med til at udrede og afdække en situation, som brugeren ikke selv kan gennemskue eller håndtere. Det kan for eksempel være at formidle nødvendigheden af en sygemelding for en person, som er inde i en manisk periode for at forebygge, at han på sigt mister jobbet. Det kan også være at henvise til netværk udenfor arbejdspladsen, f.eks. et værested. Støttepersonen koordinerer indsatsen, der vedrører jobsituationen, idet det forudsættes, at øvrige indsatser, der har at gøre med privatsfæren på forhånd eller sideløbende afklares og initieres af andre aktører for eksempel kommunen eller distriktpsychiatrien.

Der er dog til ordningen mulighed for at købe supplerende konsulentbistand, der vedrører specifikke forhold, som er en forudsætning for, at arbejdsforholdet kan fungere for eksempel samtaler med en tidligere kontaktperson fra et beskyttet værksted.

## **Resultater og erfaringer**

Projektets resultater viser, at der for mange sandsynligvis vil være behov for permanente ordninger, hvis personer på sigt skal fastholde et job. Den fortløbende opfølgning *tager toppen af problemer*, som alle mennesker oplever på deres arbejdsplads, men som for udsatte grupper kan være uoverstigelige og betyde, at de først isolerer sig socialt på arbejdspladsen derefter begynder at møde ustabil, og senere eventuelt slet ikke kan overskue at møde op.

En anden erfaring, projektet har vist, er, at det for arbejdspladsernes rummelighed og arbejdsgivernes velvilje er en afgørende faktor, at der er nogen, der har det særlige ansvar at være opmærksom på den ansatte.

Andre erfaringer viser, at det har taget tid at løbe projektet i gang, at gøre ordningen med dens muligheder kendt. Samtidig har det vist sig, at afklaringsfasen i kommunen forud for et forløb ofte er meget lang, men også at det er væsentligt, at der er en synkroniseret plan, inden ordningen effektueres.

Handicapkonsulenten fortæller, at projektet kun en enkelt gang har oplevet at måtte afbryde et forløb for en person, som havde truende og voldelig adfærd. Her viste ordningen sig ikke at være stærk nok, men har ellers i øvrigt kunnet leve op til alle øvrige forløb. Projektet i Århus har p.t. 18 etablerede ordninger og 33, som er på vej til at skulle iværksættes. Der er i øjeblikket en tilstrømning med 2 til 3 nye sager pr. uge.

Der lægges fra projektets side op til en udvidelse af den gældende ordning, og det anbefales, at tilbudet kan rette sig mod en bred gruppe.

## **Nøgleord**

*Et særligt ansvar for den ansatte*

*Støttepersoner, som har forståelse og oprigtig interesse for medarbejderen*

*Det gælder om at gøre personerne gode, der hvor de er gode*

*Fleksible rammer og aftaler om støtte*

*Problemer løses med det samme og ude på arbejdspladsen*

*Det handler ofte bare om at tage trykket af*

## **2.20. Følordingen i Senior Service – Vejle Kommune**

Vejle Kommunes Senior Service har til opgave at hjælpe pensionister, så de kan leve et liv i størst mulig selvhjulpenhed og have en tryk alderdom.

### **Baggrund**

I disse år står Senior Service overfor nogle store udfordringer. Der er mange behov og forventninger på ældreområdet. Både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø kan være belastende for de ansatte, og personalegruppens alderssammensætning betyder desuden, at der i de kommende år er risiko for rekrutteringsproblemer i Senior Service. Ligeledes er der også et begyndende behov for hjælp fra medborgere med anden etnisk baggrund.

### **Formål**

Formålet med følordingen er at aktivere en gruppe af kontanthjælpsmodtagere og samtidig lette arbejdspresset for hjælperne i Senior Service. Ordningen forventes at aflaste hjælperne og dermed nedsætte risikoen for nedslidning og evt. udstødning fra arbejdsmarkedet.

Aktiveringen af kontanthjælpsmodtagerne sker primært med henblik på uddannelse (specielt til social- og sundhedsassistent/hjælper) eller ordinært job i Senior Service. Sekundært til at varetage andre funktioner i Senior Service (eks. køkken-funktioner, husassistent-opgaver el. lign.). Det tilstræbes desuden, at de føl, der ikke findes at kunne aktiveres til selvforsørgelse, tilbydes et specielt oprettet fleksjob i Senior Service.

### **Målgruppe**

Følordingens målgruppe – hvad angår aktivering – er primært de kontanthjælpsmodtagere, hvis overvejende problem er arbejdsløshed, og som behøver nærmere motivation, afklaring og træning for at kunne bestride et job. Personerne i målgruppen har typisk meget begrænsede eller forældede, faglige og erfaringsmæssige forudsætninger i forhold til arbejdsmarkedets krav og/eller nedsat selvtillid/begrænset motivation i forhold til aktivering og revalidering.

Det er i vid udstrækning de mest ressourcestærke blandt kontanthjælpsmodtagerne, der tilbydes at deltage i følordingen. Dette vurderes nødvendigt på baggrund af jobbets karakter.

## **Organisering**

Følrdningen i Senior Service blev igangsat i maj måned 1998. Siden har Arbejdsmarkedsafdelingen/Jobcentret, ud fra et aktiveringsmæssigt hensyn, forvisiteret kontanthjælpsmodtagere til ordningen. Kontanthjælpsmodtagerne udarbejder sammen med deres sagsbehandler en individuel handlingsplan og efter visitering i lokalområderne, gennemfører Senior Service (leder og tillidsrepræsentant) ansættelsessamtaler, hvorefter kontanthjælps-modtagerne fordeles på arbejdsstederne. Efter et 4 ugers introduktionskursus med praktikophold, vurderes det, om føllet skønnes at kunne fungere i ordningen. Det er et vilkår i ordningen, at føllene er der frivilligt, fordi opgaven indebærer pleje af andre mennesker.

Selvom ordningen delvist er etableret for at aflaste de fastansatte i Senior Service, indgår føllene ikke i normeringen, hvorfor de heller ikke direkte udfører plejeopgaver, men ser hvordan det gøres under vilkår, der minder om sidemandsoplæring. Derudover udfører føllene rengøringsopgaver.

Ved ansættelsen i Senior Service tilknyttes hvert føl en hovedansvarlig hjælper/kontaktperson, som under hele forløbet i Senior Service bidrager med kontinuerlig instruktion, støtte og vejledning. Disse vejledere deltager ligeledes i et kort introduktionskursus.

Ligeledes evalueres der under hele forløbet på føllets indsats og fremtid. Evalueringen sker i et samarbejde mellem føllet, Senior Service og sagsbehandleren. Resultatet føres ind i føllets ressourceprofil i forvaltningen til brug ved fremtidig arbejdsplacering.

Aktiveringen anvendes som et redskab til at sikre kontanthjælpsmodtagerne et virksomt liv og som motivation til en social- og sundhedshjælper uddannelse med mulighed for fast arbejde i Senior Service efterfølgende. Som føl i hjemmeplejen får kontanthjælpsmodtageren en spændende hverdag blandt andre mennesker og motiveres til en yderligere indsats på arbejdsmarkedet.

Følrdningen varer maksimalt et år. Derefter skal den aktiverede guides videre, enten i uddannelse, job eller anden aktivering.

## **Resultater**

Deltagere på afholdte informationsmøder siden starten af 1998:

270 personer, heraf 50 mænd

Ansatte i følordningen siden starten af 1998:	81 personer, heraf 9 mænd
Påbegyndt social- og sundhedsuddannelse	15 personer
Afmeldt grundet ordinært arbejde	10 personer
Fraflyttet kommunen	5 personer
Overført til anden aktivering/sygemeldt	27 personer
Ansatte i følordningen pr. 24/9-2001	24 personer

### **Nøgleord**

*De mest ressourcestærke blandt de ledige*

*Sidemannsoplæring*

*Evaluering og systematisk brug af ressourceprofil*

## **2.21. Tilbuddet Jobfokus, Væksthuset, København**

### **Målgrupper og målsætninger**

Væksthuset er en selvejende, erhvervsdrivende virksomhed og startede op i 1992.

Væksthuset tilbyder erhvervsrettede vejlednings- og opkvalificeringsforløb i henhold til Lov om Aktiv Beskæftigelse. Væksthusets arbejdsmodel er unik, da det overordnede mål er at få målgruppen integreret på arbejdsmarkedet via kompetenceudvikling hos deltagerne.

Væksthuset tilbyder borgerne virkelighedstro opkvalificeringsforløb, hvilket giver borgerne et ansvar og en menneskelig anerkendelse, der i sig selv lader til at have en afgørende betydning for integrationen på arbejdsmarkedet. Væksthuset er samtidig en virksomhed der lever og overlever af at udvikle nye metoder. Væksthuset fungerer endvidere som en projektorganisation, hvor medarbejderne handler som projektudviklere.

Målgruppen for Væksthuset er personer, som har problemer udover ledighed, og Væksthuset arbejder blandt andet med afdelingen Jobfokus, som har eksisteret siden 1/9 2002. Jobfokus er et (for)revalideringsforløb til borgere, der på trods af nuværende eller tidligere alkoholrelaterede problemer gerne vil være aktive på arbejdsmarkedet. Målet med Jobfokus er at stabilisere deltagernes alkoholproblematik og generhvervelse af deltagernes arbejdsevne med henblik på at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Det følgende fokuserer på teorien og metoden bag arbejdet i Væksthuset med speciel henblik på afdelingen Jobfokus.

### **Rammer og Ressourcer**

Væksthuset har en samarbejdsaftale med Københavns Kommune om at udbyde forrevalideringsforløb, revalideringsforløb og særlige tilrettelagte aktiveringsforløb til lokale centre i kommunen. Væksthuset samarbejder endvidere med andre kompetenceområder – herunder uddannelsesinstitutioner og behandlingscentre. Formålet med samarbejdet er at skabe parallelle udviklingsforløb, hvor borgeren kan få hjælp til særlige behov sideløbende med opkvalificeringen til arbejdsmarkedet. I forhold til afdelingen Jobfokus er målet med samarbejdet at give borgeren mulighed for at flekse ind og ud af Jobfokus i forbindelse med behandling, kurser m.v.

Væksthusets tværfaglige personale består af 30 medarbejdere, som er virksomhedskonsulenter, erhvervspsykologer, kliniske psykologer, socialrådgivere og

fagligt kompetente værkstedsledere. Herunder har Væksthuset en leder, en faglig leder, to socialrådgivere, tre administrationsmedarbejdere og en udviklingskonsulent tilknyttet.

Jobfokus har en afdelingsleder og en virksomhedskonsulent til egen rådighed.

I øjeblikket har Væksthuset 25-30 borgere i tilbuddet Jobfokus, men antallet afhænger af de lokale centres henvisninger, da Væksthuset ikke opererer med pladser som sådan, men indretter sig efter efterspørgslen ved at købe arbejdskraft udefra, hvis der er behov herfor.

## **Teorier og metoder**

Det er ikke målet om at give den enkelte et mere kvalificeret hverdagsliv, der er udgangspunktet for arbejdet i Væksthuset, men at få borgeren ud på arbejdsmarkedet. Filosofien er, at erhvervslivet er rummeligt, hvorfor udfordringen for Væksthuset er at få defineret opgaven i forhold til den enkelte og ikke at skabe nye virksomheder. Det centrale er at få den enkelte til at (gen)opdage arbejdsmarkedet ved at fortælle historier om arbejdsmarkedet.

Udgangspunktet er at give alle det samme tilbud, men med hensynstagen til individuelle behov. Alle forløb er individuelle, og det vigtigste for Væksthuset er at gøre det, der er nødvendigt for at fjerne arbejdsmarkedsbarriererne i forhold til den enkelte med fokus på den enkeltes ressourcer. Det metodiske grundlag er systemisk og løsningsfokuseret, det vil sige, fokus er lagt på forbedring og udvikling.

Det er en metodisk holdning at undgå moralisering og normtænkning. Væksthuset forsøger derfor at undgå generaliseringer om, hvad der virker, og hvad der ikke virker, da holdningen er, at der kun eksisterer det, der kan lade sig gøre for den enkelte. Hvis en borger eksempelvis er fuld to dage om måneden men ellers funktionsdygtig den resterende måned, er løsningen at finde en arbejdsplads, som kan rumme et sådant mønster.

I Jobfokus tages der afsæt i konkrete ønsker, det personen er god til og har brug for. Træningen af personen foregår i Væksthusets egne professionelle værksteder (kantine, IT-værksted, gartneri, kørselsafdeling og snedkerværksted), praktikker i offentlige og private virksomheder og kurser. Den enkeltes forløb skrives ned i en plan med fokus på jobmålet. Planen er fleksibel og giver mulighed for justeringer undervejs i forhold til mødetider og arbejdsopgaver.

Mesterlære eller sidemandsoplæring både i forhold til faglig og social identitet er en af de centrale metoder i Væksthuset.

Væksthuset stiller store krav til dokumentation af de enkelte forløb, som tager udgangspunkt i arbejdsevne-metodens ressourceprofilmodel.

### **Succeskriterier og resultater**

Fra 1/9 2002 til 31/8 2003 er 34 personer udskrevet fra Jobfokus: Blandt andet er 6 % kommet i ordinært arbejde, 9 % i uddannelse, 6 % retur med plan, 41 % i behandling og 20 % er udeblevet.

Evalueringen fra 2003 konstaterer blandt andet, at Jobfokus først og fremmest henvender sig til mænd over 45 år. Afdelingen har haft en overbelægning på ca. 10 pct. og afdelingen havde i 2003 den laveste fremmødeprocent i forhold til de andre afdelinger i Væksthuset.

Evalueringen anbefaler derfor en undersøgelse af det manglende fremmøde. Afdelingens forløbslængde i gennemsnit er den laveste (under 5 måneder) blandt afdelingerne, og evalueringen anbefaler i den henseende strategiske overvejelser omkring, hvordan forløbene kan forlænges. Det samlede resultat, der ligger indenfor succesmålene for afdelingerne, ligger under 20 pct. for afdelingen. Andelen af deltagere, der stopper deres forløb ved at udeblive er meget høj og næsten en fjerdedel af forløbene i 2003.

Evalueringen anbefaler derfor strategiske overvejelser omkring forbedring af afdelingens resultater via fokus på succeskriterier, samarbejde med forvaltningen og lignende.

De deltagere, der udskrives til andre ting end det, der er succesmålene, bliver først og fremmest motiveret til behandling for alkoholisme eller stofmisbrug.

### **Nøgleord**

*Fokus på individuelle forløb.*

*Mesterlære eller sidemandsoplæring både i forhold til faglig og social identitet er en af de centrale metoder i Væksthuset.*

*Udgangspunkt i arbejdsevne-metodens ressourceprofilmodel*



### 3. Perspektiver for en aktivitets- og beskæftigelsesplan

#### 3.1. Overordnet kategorisering af praksiseksempler

Kataloget over aktivitets- og beskæftigelsestilbud viser i den ene ende af kontinuet sociale aktiveringstilbud, hvis primære formål er forebyggelse af yderligere social deroute og stabilisering. Sigtet med den sociale aktivering kan i første omgang alene være, at den ledige kommer til at fungere i "den virkelige verden"<sup>8</sup>, møder op i værestedet eller på aktiveringsstedet, og får lyst til at deltage i et socialt fællesskab frem for at leve isoleret og/eller i en rus. Det er tilbud, der typisk har "den almindelige hverdag" som styrestang, hvor den enkelte kan blive set og hørt som den han/hun er. Indholdet balancerer imellem, på den ene side at give den nødvendige omsorg og ro, på den anden side at tilbyde aktiviteter, der kan give succesoplevelser og måske blive springbrættet til yderligere kontakt og kommunikation i andre sammenhænge.

Når vi bevæger os længere hen mod midten på det samme kontinuum ses tilbud, hvis formål er at sætte lys på gemte og glemte ressourcer - og at sætte ind overfor problemer udover ledighed. I tilbuddene, der ofte har fokus på personlig udvikling, netværksopbygning og behandling, er aktivitet, struktur og udfordrende, arbejdsmarkedsrelaterede opgaver omdrejningspunkterne.

Længst til højre ses tilbud, der direkte relaterer sig til arbejdsmarkedet, hvor målet er støttet eller ustøttet beskæftigelse. Der fokuseres på systematisk udredning af den enkelte samt opdyrkning og vedligeholdelse af kontakt med virksomheder med henblik på at etablere gode "matches" mellem arbejdstager og arbejdsgiver. Der er samtidig stor opmærksomhed på at skabe samklang mellem involverede aktører og at formidle kontakt til stabile sociale netværk, der kan fungere som et fremtidigt bagland for den enkelte.

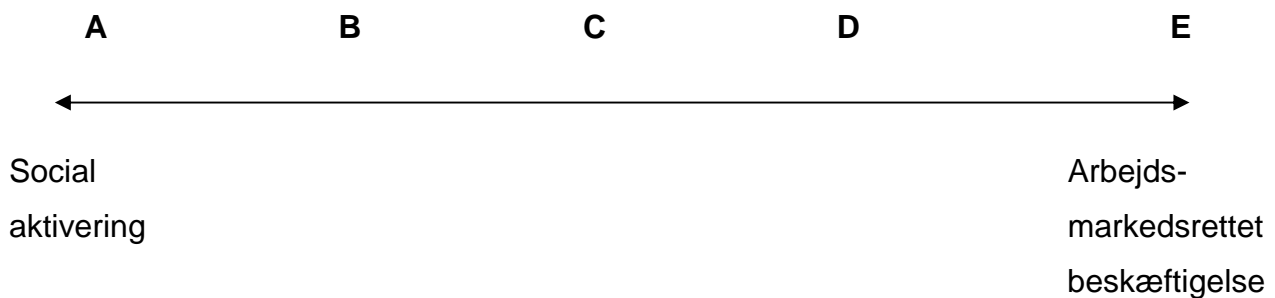
Selvom der ovenfor argumenteres for at placere indsatserne på et kontinuum, og der i det følgende fokuseres på fællestræk og forskelle, er det dog sådan, at de fleste indsats har brede formålsbeskrivelser og brede målgrupper. Det, der grundlæggende adskiller indsatserne, er i hvor høj grad, virksomhederne tænkes ind i en indsats som et muligt alternativ eller supplement og, hvorvidt der konkret er taget initiativ til at involvere dem i indsatsen.

---

<sup>8</sup> Citat fra Projekt Åndehullet

Der er tidligere (afsnit 1.4.) argumenteret for, at man ikke med nøjagtighed kan placere tilbuddene på kontinuet, hvor de angiver en rimelig præcis placering i forhold til hinanden. Ikke desto mindre er dette forsøgt som et eksempel nedenfor med fem af de beskrevne indsatser. Disse fem tilbud er forholdsvis tydelige i deres fokus med hensyn til social aktivering og arbejdsmarkeds beskæftigelse.

### Kontinuum



De fem indsatser vil placere sig således:

- A: En anderledes livsstil, Hjørnestenen
- B: Projekt Grønt Job, Reva København
- C: Møllegruppen – Lyngby Taarbæk kommune
- D: Førtidspensionist i job – et samarbejdsprojekt indenfor detailhandel, Skive
- E: Projekt "Integration uden omveje – den direkte vej til job for flygtninge/indvandrere" (Mentorordningen)

#### 3.1.1. Lighedstræk ved tilbuddene

Uanset, hvor på kontinuet tilbuddene placerer sig, er der en fælles opfattelse af, at det er nødvendigt at anerkende problemer udover ledighed som relevante barrierer for arbejdsmarkedstilknytning - og at handle i overensstemmelse hermed. Det indebærer i de fleste projekter en overbevisning om, at iværksættelse af en udviklings- og ændringsproces er en nødvendig forudsætning for at skabe forandring.

Et andet lighedstræk i tilbuddene er opfattelsen af vigtigheden af klare og realistiske mål. Der skal være et perspektiv for indsatsen, og for den gruppe, hvor der ikke er tvivl om, at arbejdsmarkedsplacering er målet, skal der fra starten lægges afgørende vægt på et erhvervsperspektiv. Modsat er der bred enighed i alle tilbud om tid som en nødvendig forudsætning for gode resultater: at det på den ene side handler om at give den

nødvendige tid og på den anden side at kunne time indsatsen, så der sker noget nyt, når der er perspektiv i det.

Hvad enten der er tale om social aktivering eller beskæftigelse på arbejdsmarkedet er det erfaringen, at netværksopbygning og fastholdelse af etablerede netværk skal ydes særlig opmærksomhed. At være en del af et fællesskab, at opleve en sammenhængskraft ses som så fundamentalt, at der skal arbejdes med det på linje med andre helt basale behov. Uanset, hvor tæt på eller langt væk den ledige er fra arbejdsmarkedet, ses det som en generel barriere, og som en betydende faktor for social udsathed, at målgruppen næsten aldrig har bæredygtige sociale netværk.

Noget af det, der fremhæves på tværs af kontinuet, som gør en stor forskel i et forandringsperspektiv, er gennemgående kontaktpersoner, hvor indholdet af kontaktpersonrollen dog vil variere afhængigt af indsatsstypen. Der ses eksempler på kontaktpersoner som:

- for den ledige repræsenterer tillid, og stiller krav
- repræsenterer et personligt og fagligt holdepunkt
- følger med og holder tov i en fokuseret, koordineret indsats
- fungerer som katalysatorer, hvis udviklingen begynder at gå baglæns
- efter behov fungerer som bindeled til virksomheder og myndigheder
- står for opfølgning

### 3.1.2. Forskelle i tilbuddene

Den væsentligste forskel, der kan identificeres ved tilbuddene i forhold til deres placering på kontinuet, er måden, hvorpå der tænkes og arbejdes helhedsorienteret.

I de sociale aktiveringstilbud er indsatsen karakteriseret ved en høj grad af integrering. Der tages afsæt i det brede hverdagsliv<sup>9</sup>, hvor fritid, aktiviteter og beskæftigelse flettes sammen. På indholdssiden afspejles det i, at aktiviteter, der traditionelt set hører fritidsliv og privatsfære til, er fremherskende i tilbuddet, ligesom det personlige, det netværksmæssige og til tider det private felt spiller tæt sammen, og spiller en væsentlig rolle.

---

<sup>9</sup> Bech-Jørgensen, B. (2003): *Ruter og rytmer*. Hans Retizels Forlag.

Definition på hverdagsliv: *Hverdagslivet kan ikke defineres. Det er et vildt begreb, der undslipper ethvert forsøg på at indkredse det analytisk. Jeg lever mit hverdagsliv, jeg befinder mig midt i det, det omfatter de mest selvfølgelige gøremål, og de mest umiddelbare forhold til andre.*

Til forskel herfra fremhæves ved nogle af de beskæftigelsestilbud, der er tættere på arbejdsmarkedet netop betydningen af at adskille fritids/privatliv og arbejdsliv. Som nævnt ovenfor er der bred enighed om netværk og personlig udvikling som afgørende faktorer for succes, men der arbejdes metodisk forskelligt med det afhængigt af tilbuddenes placering på kontinuet. Adskillelsen af fritids/privatliv og arbejdsliv udmøntes således nogle steder bevidst ved, at det er forskellige personer, der har forskellige roller i spørgsmålet, der vedrører henholdsvis arbejds- og privatliv. Og der arbejdes i flere tilbud målrettet med etablering og fastholdelse af netværk udenfor arbejdspladsen.

En anden forskel, der ses henover kontinuet, er, hvad der vægtes som det primære formål med indsatsen. Jo mere tilbuddet relaterer sig til arbejdsmarkedet, jo mere ses arbejdsidentitet og bestræbelser på livsformer så tæt på det "normale" som muligt som noget primært. Heroverfor er indsatsen, hvor det sociale, det oplevelsesmæssige og fokus på livskvalitet ses som forudsætninger for et forandringsperspektiv.

### **3.2. Hvilke aktuelle muligheder og begrænsninger er der for en beskæftigelsesindsats overfor ledige med andre problemer end ledighed?**

I det følgende fokuseres der mere generelt på hæmmende og fremmende faktorer i en beskæftigelsesindsats for ledige med problemer udover ledighed. Alt det, der her fremhæves, kan således ikke direkte udledes af eksemplerne, men skal netop ses som en perspektivering med afsæt i eksemplerne og med henblik på efterfølgende at kunne pege på mere konkrete ideer og forslag.

#### **3.2.1. Hvad hæmmer?**

Når der skal fokuseres på perspektiver for beskæftigelsesindsatsen overfor socialt udsatte grupper, synes det naturligt at se på både hæmmende og fremmende faktorer for den sociale inklusion, som vel må siges at være det helt overordnede mål med politikken? Niklas Luhmann har på et tidspunkt givet følgende definition af inklusionsbegrebet:

*Inklusion betyder at have en rolle i kommunikationen i et socialt system<sup>10</sup>.*

Rådet ønsker med aktivitets- og beskæftigelsesplanen netop at bidrage til, at socialt udsatte grupper får en rolle i kommunikationen i de sociale systemer. Det indebærer både

---

<sup>10</sup> Mortensen, Nils (2004) *Det paradoksale samfund*. Hans Reitzels forlag.

kommunikation med de udsatte om deres ønsker og behov, og kommunikation indenfor politiske og administrative systemer om inklusionsindsatsen.

Følgende citat fra Publikationen: Det nye Danmark<sup>11</sup> siger noget om intentionerne:

*Beskæftigelsesindsatsen skal prioriteres højt – ingen må opgives.*

*Ingen er på forhånd udelukket fra arbejdsmarkedet. Det er ikke acceptabelt at opgive at få folk i arbejde og parkere dem på permanent offentlig forsørgelse.*

Heroverfor ses den kendsgerning, at der er borgere, der oplever sig opgivet, og som med rette kan se deres situation som en parkering på offentlig forsørgelse.

I forbindelse med regeringens intentioner om at øge kontanthjælpsmodtageres incitament til beskæftigelse er det interessant at kaste et blik på regeringens nyligt udsendte rapport *Lavindkomstgruppen – mobilitet og sammensætning juni 2004*.<sup>12</sup> Her redegøres for de intentioner der lå til grund for ændringerne i kontanthjælpsreglerne, som blev gennemført med "Flere-i-arbejde-forliget". Det påpeges blandt andet:

*"Ændringerne for de langvarige kontanthjælpsmodtagere sigter desuden direkte mod, at det bedre skal kunne betale sig at arbejde selv i begrænset omfang."*<sup>13</sup>

Rådet har tidligere bl.a. i sit småskrift "Sociale ydelser set i et fattigdomsperspektiv"<sup>14</sup> fremhævet at det er en mindre del af de socialt udsatte som kan forventes at være arbejdsmarkedsparete. Dette underbygges i høj grad af SFI's rapport "*De svageste kontanthjælpsmodtagere*",<sup>15</sup> som beskriver de ofte komplekse sociale problemer, som de socialt udsatte må kæmpe imod. I rapporten anføres det også, at kun de færreste får hjælp til en løsning af deres sociale problemer. Således er det kun en fjerdedel af de, der har alkohol problemer som er blevet tilbudt behandling.

I regeringens rapport erkendes det, at:

*Der er givetvis en del af de berørte, som på grund af manglende kvalifikationer, herunder manglende dansk kundskaber og andre problemer end ledighed, ikke umiddelbart vil kunne omsætte det øgede incitament til et arbejde. For nogle af de berørte vil adgangen til det*

---

<sup>11</sup> Regeringen, April 2004 *Det nye Danmark – bilag om opgaveplacering*. Schultz Grafisk.

<sup>12</sup> *Lavindkomstgruppen – mobilitet og sammensætning*, Finansministeriet. Juni 2004

<sup>13</sup> *Lavindkomstgruppen – mobilitet og sammensætning*, Finansministeriet. Juni 2004. PP. 48

<sup>14</sup> *Sociale ydelser set i et fattigdomsperspektiv*, Rådet for socialt udsatte København, nov. 2003

<sup>15</sup> *De svageste kontanthjælpsmodtagere*, SFI, København. 2003

*ordinære arbejdsmarked derfor formentlig have et længere perspektiv, eksempelvis via uddannelse, støttet beskæftigelse eller revalidering mv. eller gennem småjob.*<sup>16</sup>

Det er således dybt kritisabelt, at foranstaltninger, der har til formål – ved reducere af kontanthjælpen - at øge incitamentet til beskæftigelse for gruppen af ledige med problemer ud over ledighed, fastholdes, når det samtidig erkendes, at denne gruppe næppe kan omsætte dette incitament til beskæftigelse.

#### 3.2.1.1. Arbejdsmarkedsparat eller ikke?

Gruppen af kontanthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed er yderst sammensat. Det gælder såvel de vilkår, hvorunder de enkelte borgere lever, som deres ressourcer og barrierer for at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet. På den baggrund er det svært at få et samlet overblik over målgruppen og i forlængelse heraf at foretage kvalificerede klassificeringer i relation til arbejdsmarkedsparathed.

Med den betydelige fokusering på kortest mulig vej tilbage til arbejdsmarkedet og selvforsørgelse som et mål for indsatsen, hvor begreberne arbejdsmarkedsparat og ikke-arbejdsmarkedsparat næsten udvikler sig til at blive sande og statiske parametre, ses en risiko for, at der samtidig sker en stemping og en yderligere marginalisering af de mest udsatte grupper.

Man kunne i stedet sige, at det ikke giver mening at snakke om arbejdsmarkedsparathed, eller mangel på samme, uden at sætte begrebet ind i en kontekst, der også handler om arbejdsmarkedets parathed til at tage imod.

I KFUM's projekt tilbage til arbejdsmarkedet opereres der ikke med begrebet *arbejdsmarkedsparathed* i traditionel forstand. Dels anses det her ikke udelukkende for at være den enkeltes ansvar at være arbejdsmarkedsparat. Dels opfattes paratheden som en dynamisk proces, der skal arbejdes med undervejs og gerne ude på arbejdspladsen.

#### 3.2.1.2. Klassificering og creaming-off-proces

Lovgivningen på området forudsætter imidlertid en klassificering af de ledige, og de noget firkantede kategoriseringer, der kan foretages med afsæt i Lov om aktiv beskæftigelsesindsats henholdsvis LAB § 2 stk. 2 (personer, der modtager kontanthjælp

---

<sup>16</sup> *Lavindkomstgruppen – mobilitet og sammensætning*, Finansministeriet. Juni 2004. PP. 48

eller starthjælp alene på grund af ledighed) og LAB § 2 stk. 3 (personer med problemer udover ledighed) giver i praksis meget forskellige muligheder for de to grupper af ledige. Der sker nemt det, som Jørgen Elm Larsen<sup>17</sup> kalder en creaming-off-proces, hvor den gruppe, der anses for ressourcestærke, motiverede og lette at integrere på arbejdsmarkedet, modtager de bedste tilbud, og ofte tidligere end de andre. Den gruppe, som altså vurderes at være arbejdsmarkedsparat, skønnes i højere grad at kunne indfri målsætningerne med beskæftigelsesindsatsen.

En sagsbehandler fra en større kommune fortalte, at ud af hendes sagsbunke på 130 sager, er 110 personer klassificeret efter LAB § 2 stk. 3 (problemer udover ledighed). Hun fortalte videre, at hendes indsats primært retter sig mod de 20 personer, klassificeret efter LAB § 2 stk. 2 (udelukkende ledighed). Det er den gruppe, der udarbejdes ressourceprofiler på, den gruppe som kommunens jobkonsulenter tilknyttes og den gruppe, der ifølge lovgivningen har krav på den tætteste opfølgning.

Det er med andre ord den gruppe, der her prioriteres. Der er ikke med lovgivningen givet kommunerne et incitament til systematisk udredning til en proaktiv indsats og en massiv opfølgning overfor ledige med andre problemer end ledighed. For eksempel tillader lovgivningen, at personer over 30 år kun gives et tilbud, og ligesom for ledige efter LAB § 2 stk. 2 har de over 30 årige først krav på et tilbud efter 12 måneders ledighed. Ledige med problemer udover ledighed, som er over 30 år, er den gruppe, der springer i øjnene som de mest "parkerede". Udover, at de ikke har krav på gentagne tilbud, er der ingen særlige krav til indholdet i det ene tilbud de får, ingen varighedskrav og ingen krav om tilbuddets omfang.

Specielt gruppen af misbrugere over 30 år kan blive ramt af, at de kun har krav på et tilbud. Som beskrevet af både Projekt Grønt Job og Projekt Fønix er tilbagefald til misbrug helt almindeligt som led i en afvænnings- og udviklingsproces, og hvis tilbagefald og jobtilbud falder sammen, var det måske den ene chance, der røg.

I og med, at der ikke er et lovgivningskrav om udarbejdelse af ressourceprofiler, og der samtidig er sket en skærpelse af betingelserne for at få førtidspension, er der desuden risiko for, at flere forbliver i kontanthjælpssystemet. Et eksempel på personer, der i ekstrem grad kan komme i klemme er borgere, som både har et misbrug og psykiske problemer. Det er personer, der ofte bevæger sig imellem sundheds-, social- og

---

<sup>17</sup> Margarretha Jarvinen, Jørgen Elm Larsen & Nils Mortensen (2002). *Det magtfulde møde mellem system og klient*. Aarhus Universitetsforlag.

retssystemerne, men som tilsyneladende ikke får en rolle i kommunikationen nogle steder. Den gruppe, hvormed der i Det fælles ansvar appelleres til, at systemerne sikrer sammenhæng og helhed i indsatsen, og hvor arbejdsmarkedsafdelingerne mange gange er indgangen til de andre systemer. HMS – Undersøgelsen konkluderer følgende:

*Denne problematik med manglende samordning eller koordinering mellem de forskellige differentierede ydelser er den fremherskende organisatoriske problematik. Der er mange enkelttilbud, som virker relevante, men hvor det er svært at få samarbejdet til at fungere, når brugeren går på tværs.<sup>18</sup>*

Sammenhæng i indsatsen i et inklusionsperspektiv kræver, at systemerne kommunikerer med hinanden.

Man kan sige, at det er et paradoks, hvis foranstaltninger, der ud fra et inklusions synspunkt skal skabe sammenhæng i indsatsen, rent faktisk får eksklusionseffekter, fordi sammenhængen mangler!

### 3.2.1.3. Den sociale aktiverings legitimeringsproblem

Samtidig med Flere i Arbejde forliget og den fremherskende diskurs om arbejdsmarkedstilknytning som det eneste mål for beskæftigelsesindsatsen, blev der politisk stille om den indsats, der "bare" havde et resocialiserende sigte, hvor fokus var øget livskvalitet. Der er i samme periode i forskellige socialforskningsammenhænge<sup>19</sup> blevet rejst kritik af "nytteløse aktiveringsprojekter", hvor det indadrettede perspektiv blev prioriteret på bekostning af et mere udadrettet og arbejdsmarkedsrettet perspektiv. Et Udadrettet perspektiv defineres som foranstaltninger, hvis mål er at gøre klienterne selvforsørgende, og hvor perspektivet er rettet mod klienternes fremtid på arbejdsmarkedet. Projekter med Indadrettede perspektiver orienterer sig mod klienterne og deres sociale og psykiske situation.<sup>20</sup>

Erfaringer fra samtlige indsatser i eksempelsamlingen viser, at et indadrettet perspektiv altid er forudsætningen for at arbejde med et udadrettet perspektiv i beskæftigelsen af socialt udsatte grupper. Det væsentlige er, at projekterne magter at differentiere, så de

---

<sup>18</sup> Ebsen, Frank, Henriksen, Jesper & Rieper, Olaf (2003). *Hænger det sammen?* AKF Forlaget.

<sup>19</sup> Mik-Meyer, Nanna (1999). *Kærlighed og opdragelse i socialaktiveringen*, København: Gyldendal og Socialpædagogisk Bibliotek.

Berg Sørensen, Torben & Nanna Mik Meyer (2000b), *Metoder i aktivering og forrevalidering – observation og interview*, Aarhus: Forlaget Gestus og Sociologisk analyse.

<sup>20</sup> Kilde: Torben Berg Sørensen og Nana Mik Meyer, "Metoder i aktivering og forrevalidering – observation og interview":



klienter, der har behov for tid, får det, mens de, der skal videre nu, kommer videre nu. Rådet bifalder naturligvis ikke nyttesløs aktivering, men det er væsentligt, at forståelsen og definitionen af nytte, relaterer sig til det enkelte menneske.

Jørgen Elm Larsen har følgende pointe i en artikel<sup>21</sup>, som refererer til en undersøgelse af en social aktiveringsindsats i Kongens Enghave, hvor aktiverede selv fremhæver, at deres personlige velbefindende har forbedret sig i de perioder, hvor de har været i aktiveringsforanstaltninger. De beskriver en *rumlig og tidsmæssig regulering af hverdagslivet og, at der opnås social kontakt og samvær med andre mennesker i løbet af dagen.*

Det som nogle af eksemplerne på social aktivering ovenfor illustrerer, er på tilsvarende vis, at der er mennesker, for hvem det giver mening at være i et dagtilbud, hvor det primære formål er at få dækket behovet for omsorg og social kontakt.

Den førømtalte tavshed om social aktivering som meningsfuldt for nogle ledige og den kendsgerning, at beskæftigelsessituationen for de socialt udsatte ikke har været på den politiske dagsorden, er måske medvirkende til den nedprioritering af indsatser overfor ledige med andre problemer end ledighed, der nu ses i kommunerne?

Sociale aktiveringsprojekter kan således få oplevelsen af at have et legitimeringsproblem, hvis de ikke kan profilere sig ved at være arbejdsmarkedsorienterede, og fremvise målbare resultater. Det kan medføre, at målsætningerne enten bliver bredere og mere udvandede, eller også, at man gør noget andet, end det man siger, man gør for at legitimere sin indsats. Her tænkes på nogle projekter, som i legitimitetens navn formulerer overordnede mål om arbejdsmarkedstilknytning for brugere, som ikke magter at komme på arbejdsmarkedet. Den uklarhed, der kan opstå om indsatsens målsætninger, er især, når det sker ureflekteret, uheldigt for metodeudviklingen af tilbud til socialt udsatte. Og en tabuisering af en bestemt gruppe borgeres reelle behov er ikke befordrende for inklusionen.

### **3.2.2. Hvad fremmer?**

Politisk fokus og synlighed på socialt udsatte kombineret med en højere prioritering i kommunerne, der også resulterer i indsatser, er de overordnede forudsætninger for, *at ingen på forhånd er udelukket fra arbejdsmarkedet.*<sup>22</sup>

Herudover er der behov for:

---

<sup>21</sup> Se note 5, Larsen, Jørgen Elm (2002) *Marginale mennesker i marginale rum.*

<sup>22</sup> Regeringen April 2004, *Det nye Danmark – bilag om opgaveplacering*

- at tænke kreativt indenfor lovgivningens rammer
- at metodeudvikle indsatser
- at vurdere, hvor lovgivningen ikke rækker til en inkluderende indsats.

Eksempelsamlingen giver inspiration til dels at gøre mere af det, der virker - dels at gå nye veje.

Når mennesker, der har levet, eller lever med massivt misbrug og isolation, møder op i værestedet og bliver ved med at møde op, må det tages som et tegn på en begyndende inklusion.

Basen, som nu udvider med et nyt tilbud: Den grønne elevator, vil med sit succeskriterium: *at give brugeren så meget lyst og mod på at være en del af et fællesskab, at det bliver et behov, han selv i fremtiden vil kæmpe for at få dækket*<sup>23</sup>, udvide tilbuddet til at omfatte en bredere målgruppe. Den bærende ide for at få en bredere målgruppe i tale er her at udvide rummeligheden ved at være mindre restriktiv. Pointen er, at brugeren gerne må komme, selvom han har et aktivt misbrug.

I nogle af de andre indsatser, som på kontinuet er lidt tættere på arbejdsmarkedet, beskrives erfaringer med at koble misbrugsbehandling og social aktivering. Her er forudsætningen for eksempel i Projekt Fønix, at kursisten er motiveret for behandling, ligesom der er et klart arbejdsmarkedssigte med indsatsen. Behandling går her hånd i hånd med systematisk arbejde med ressourceprofiler, aftaler om praktik og arbejdsprøvning samt matchning af kursist og arbejdsgiver.

### 3.2.2.1. Balancen: rummelighed, krav og ansvar

Rummelighed som mange tilbud beskriver som en fremmede faktor for at nå målgruppen handler om at møde hver enkelt som den han er, og ikke bare som en arbejdsmarkedsparat eller ikke arbejdsmarkedsparat person. Det handler om at være *medfølelse – ikke medgrædende*<sup>24</sup> og give valgmuligheder, som den enkelte kan håndtere.

På Hotellet har man gode erfaringer med at tage direkte afsæt i de ressourcer brugerne har og omsætte dem til konkrete og meningsfulde arbejdsopgaver, der skal løses. Her tænkes for eksempel på håndværksmæssige færdigheder og andre kreative færdigheder. I Jobcenter Randers fremhæves betydningen af at tilbyde den mindst muligt indgribende indsats, at den ledige gives ansvar for, at der tages skridt i et videre forløb. Og i

<sup>23</sup> Citat fra Basen

<sup>24</sup> Citat fra en interviewperson i LO

Landsforeningen af Væresteder fremhæves betydningen af, at brugerne selv har en aktiv rolle, at de selv er jobsøgende og, at der stilles krav til dem.

I Fountain House, som er et frivilligt tilbud, gives der ved etablering af overgangsordninger i virksomheder en garanti for, at der ved fravær indtræder en anden medarbejder i overgangsordningen. Den bagvedliggende filosofi er, at fraværsordningen har en positiv forpligtende effekt for medarbejderens motivation og ansvarlighed overfor virksomheden. Praksis har samtidig vist, at virksomheder oplever ordningen som en særlig gestus, hvilket samlet set er befordrende for integrationen. Resultater viser et meget lille fravær og ordningen tolkes af Fountain House som en succes i form af positiv ansvarlighed hos medarbejderen.

#### 3.2.2.2. Erfaringer fra forsøgsprojekter med støtte- og kontaktpersonordninger

Den form for tilgang som beskrevet i Basens tilbud, som man populært kalder at møde brugeren, hvor han er, er der på tilsvarende vis gode erfaringer med i et forsøgsprojekt efter Servicelovens § 80 med støtte- og kontaktordninger til isolerede misbrugere. Det er således lykkedes de deltagende SKP-projekter at komme i kontakt med og være i kontakt med en gruppe meget svært stillede misbrugere med lange misbrugskarrierer og dårligt fysisk såvel som psykisk helbred. Misbrugere, som har ringe eller ingen kontakt med private og offentlige netværk som de imidlertid er afhængige af, og har behov for støtte fra. Metodisk synes det ikke mindst at være et afgørende omdrejningspunkt for at nå denne meget sårbare brugergruppe ud over, at tilbuddet er frivilligt og på brugernes præmisser, at tilbuddet i sin form er opsøgende, og at brugeren ikke er afhængig af visitation eller henvisning fra sin kommune. En betydelig del af brugerne har selv henvendt sig, har fået kontakt via mund til mund metoden, eller er blevet opsøgt af projektet. De foreløbige erfaringer tilsiger også her:

- at det er ganske afgørende, at tilbuddet er fleksibelt og meget langvarigt – grænsende til varigt for nogle brugere
- at støtten kan justeres op og ned efter behov, og
- at der gives plads til, at kontaktetableringen i sig selv tager tid

I flere tilfælde har SKP-indsatsen resulteret i, at brugeren er begyndt at komme i et værested. Muligheden for at formidle og fastholde en brugers kontakt til et værested findes allerede i Servicelovens § 73. Det fremgår således af Vejledningen (Servicelovens Vejledning nr. 45 af 10/03/1998), at støttepersoner efter § 73 kan støtte med rådgivning og

vejledning om almindelige, daglige funktioner som rengøring, personlig hygiejne og økonomi, men også bistå med deltagelse i beskæftigelses- og fritidsaktiviteter.

Erfaringerne fra SKP forsøgsprojekterne, hvor rollen som støtte- og kontaktperson også har haft karakter af en bindeleds- brobyggeropgave, hvor ikke mindst (gen)etablering af konstruktiv kontakt til diverse systemer og netværk har været vigtigt, er måske sammenlignelig med elementer fra mentorrollen, rollen som støtteperson for handicappede, eller kontaktpersonordningerne i Jobcenter Randers og KFUM. I disse og mange af de andre tilbud fremhæves betydningen af, at der er en gennemgående person. Arbejdsmarkedsstyrelsens analyse: På kanten af arbejdsmarkedet viser, at udover kommunernes generelle nedprioritering af indsatsen for svage ledige, er der for eksempel uprøvede muligheder i mentorordninger, idet kun 7 % af kommunerne anvender mentorer i større omfang. I erkendelse af, at ledige med andre problemer end ledighed kun i ringe omfang på egen hånd magter at skaffe sig *en rolle i kommunikationen*, kunne der være perspektiv i systematisk at iværksætte metodeudvikling med mentorordninger, støttepersonordninger og lignende i beskæftigelsesindsatsen overfor socialt udsatte ledige.

### 3.2.2.3. Samarbejde med virksomheder

Flere af de beskrevne indsatser har gode resultater med at arbejde målrettet med kontakten til virksomheder. For eksempel har Netværksordningen på Nordhøj (Vejle Amt), som formidler beskæftigelse efter § 88 den erfaring, at det ikke er vanskeligt at finde arbejdsgivere, der gerne vil indgå i et samarbejde. Udfordringen består i at finde den mest passende virksomhed til den enkelte bruger. På samme måde beskrives det fra Skive Kommune og samarbejdet med Arriva om drift af banegårdskiosken, at det gik stærkt med at få aftalerne på plads, da ideen først var født.

Erfaringer fra projekterne viser, at det handler meget om:

- at **ville** samarbejdet med virksomheder og
- at prioritere det.

Således blev det for eksempel politisk besluttet i Vejle Amt, at flere ledige skulle på arbejdsmarkedet i forskellige ordninger, og opgaven og ansvaret blev placeret på Nordhøj. I Skive Kommune traf man tilsvarende en beslutning om, at alle førtidspensionister skulle tilbydes beskæftigelse efter § 88, og afsatte en pulje til en del af finansieringen. I bladet *Job til førtidspensionister*, Nr. 1, maj 2004 kan man læse følgende:

*Skive Kommune er gået forrest – via mund til mund metoden.*

*Tilbuddet om job betyder, at flere og flere førtidspensionister hører om muligheden, bliver interesserede og selv henvender sig til kommunens jobcenter. Hvis borgeren har en arbejdsevne i behold, vil vi gerne hjælpe. Vi ser jo gang på gang, at et job højner livskvaliteten.*

Erfaringer fra indsatserne viser at opsøgende, vedligeholdende og opfølgende arbejde overfor virksomheder er en forudsætning for, at samarbejdet skal lykkes, men også, at det er ressourcekrævende. Flere projekter har ideer og visioner om at gå i gang, men kan ikke finde tiden til det. KFUM fremhæver betydningen af at *pleje virksomhederne*.

Virksomhederne skal fra starten være med til at definere samarbejdet, og de skal kende opgaven. De personlige relationer mellem kommunens eller projektets kontaktperson og virksomheden er væsentlige for samarbejdets bæredygtighed.

#### 3.2.2.4. Gensidig introduktion af den ledige og virksomheden

Hvis matchningsprocessen: ledig og virksomhed skal lykkes, må der udvises omhu!

Opgaven er ikke løst, når der er fundet en arbejdsplads og den første aftale mellem borger og arbejdsgiver er indgået.

Det handler om at overveje:

- hvordan den rigtige arbejdsplads findes
- hvordan den ledige og arbejdspladsen skal introduceres for hinanden
- hvordan den ledige og arbejdsgiveren bedst støttes i at holde fast i hinanden

Som et led i en introduktion til arbejdspladsen har Fountain House i København gode erfaringer med *overgangsarbejde*, som en gradvis optræning. Overgangsarbejde er et forløb af seks til ni måneders varighed, hvor halvdelen af arbejdet foregår på arbejdspladsen og halvdelen i Fountain House. Introduktionsperioden og det at komme godt ind i arbejdsrytmen på en virksomhed er af stor betydning for en vellykket integration. Undervejs tilbyder Fountain House støtte og ekspertise til arbejdspladsen efter behov og en kontaktperson til den ansatte.

Af andre erfaringer om introduktion til job kan Følordingen i Vejle Kommune nævnes.

Selvom Følordingen er et tilbud til en anden gruppe af ledige, kan ideen om sidemandsoplæring inspirere til metodeudvikling indenfor området de socialt udsatte.

Også i Væksthuset har man gode erfaringer med at anvende mesterlæreprincippet eller sidemandsoplæring som metoder både i forhold til faglig og social opkvalificering af den

enkelte. Det giver mulighed for at skræddersy et individuelt forløb og at udvikle arbejdsmarkedsparatheden "mens stien trædes".

#### 3.2.2.5. Arbejdsmarkedsnetværk omkring indsatsen

For at imødegå erfaringerne med det ressourcekrævende i at opdyrke og vedligeholde kontakten til virksomheder kan det give mening at tænke i bredere perspektiver end udelukkende i forholdet: den enkelte ledige og virksomheden. Det er ikke bæredygtigt i et større inklusionsperspektiv, at ansvaret hviler på enkelte ildsjæles skuldre og, at indsatsers levedygtighed afhænger af tidsbegrænsede projektmidler. Metodeudvikling løsrevet fra en organisatorisk og politisk kontekst uden øje for implementering gør ingen forskel.

At tænke i brede perspektiver må omfatte alle aktører i en arbejdsmarkedsindsats. Af publikationen: Det nye Danmark<sup>25</sup> fremgår følgende pointe:

*Svage ledige i kommunerne og AF har brug for en social indsats, der går hånd i hånd med den jobrettede indsats.*

Dette indebærer, at socialpolitik og arbejdsmarkedspolitik i højere grad, end det er tilfældet nu, må spille sammen og signalere et fælles ansvar for inklusionen af ledige med andre problemer end ledighed. Og også agere herefter!

Publikationen *På kanten af arbejdsmarkedet* dokumenterer, at der kun er et beskedent samarbejde mellem kommunerne og erhvervslivet om tilrettelæggelse af en fælles indsats. KFUM gør erfaringer med kontakt og samarbejde med forskellige virksomhedsnetværk, f.eks. handelsstandsforeninger, men påpeger ligesom flere andre projekter det ressourcekrævende i opgaven. Hvis samarbejdet skal gøre en forskel, er der behov for en tæt og opfølgende kontakt.

Gennem samtaler med repræsentanter fra LO er det desuden blevet synligt, at der kan være et uudnyttet potentiale i samarbejdet mellem kommuner og de lokale fagbevægelser, som kender de enkelte virksomheder, og har den direkte adgang både til virksomheder og arbejdsgivere.

Et eksempel på et netværk, der er inspirerende også i relation til en kommende kommunalreform, er Projekt Olympos, som er et eksempel på et tværkommunalt netværk mellem seks kommuner udviklet i samarbejde med det regionale arbejdsmarkedsråd og to koordinationsudvalg. Denne organisering er videreført som en fælleskommunal

---

<sup>25</sup> Regeringen, April 2004, *Det nye Danmark*

organisation, der retter sig mod gruppen af kontanthjælps- og sygedagpengemodtagere og forsikrede ledige, som AF og kommunerne enkeltvis ikke ser sig i stand til at integrere på arbejdsmarkedet.

#### 3.2.2.6 Subsistensproduktion - muligheder for at producere til eget forbrug.

På "Brugernes BaZar" på Islands Brygge d. 4. og 5. juni 2004, arrangeret af Rådet, var der flere brugere, som efterspurgte projekter, hvor de selv kunne få en aktiv og udfarende rolle i forhold til at gøre nytte og være med til at producere produkter, de selv kunne have glæde af. Blandt andet efterlyste nogle brugere muligheder for i fællesskab at dyrke grøntsager til eget brug. Andre bl.a. nogle med en håndværksmæssig baggrund ønskede muligheder for at medvirke ved bygningen af egen bolig.

For den gruppe, som først med en længere tidshorisont måske har mulighed for at vende tilbage til arbejdsmarkedet eller den gruppe som helt er afskåret herfra er der behov for at se på utraditionelle metoder til at udvikle indholdet i hverdagen og skabe åbninger til en produktiv tilværelse.

Et af Sidegadeprojektets målsætninger se side 65 er netop er at kvalificere hverdagslivet og give individet et mere værdigt liv. Sidegadeprojektet har i den forbindelse fået bevilliget penge fra satspuljen til at udvikle "sociale virksomheder". Ideen med de sociale virksomheder er at bibeholde de samme deltagere i Sidegadeprojektet over en længere periode og at drive projektet som en form for andelsvirksomhed, hvor den enkelte får mulighed for at blive medejer og samtidig får udbetalt en højere løn.

Her er der muligheder for at arbejde under trygge forhold, hvor det sociale netværk er givet på forhånd.

Både det som Sidegadeprojektet er et eksempel på, og det, som brugerne selv gav udtryk for til Brugernes BaZar, kan sammenlignes med tankegangen i en subsistensøkonomi, hvor det nære lokalsamfund gøres til den grundlæggende sociale enhed. Denne form for selvforsyningsøkonomi, hvor der produceres til eget forbrug ville være en måde at få myndigheden over eget liv tilbage på - særligt for den gruppe, som har ringe udsigter til at komme ud på arbejdsmarkedet.

De alternative bosætningseksperimenter Torsted Vest, Andelssamfundet i Hjortshøj, Økologisk Landsbysamfund i Torup og Social-Økologisk Samfundseksperiment Spørring startet op i 80'erne<sup>26</sup> ville kunne virke som inspirationskilder til sådanne projekter.

Selvforsyningsøkonomien i ovenstående alternative livsformsprojekter har blandt andet taget afsæt i vedvarende energi, gartneri, økologisk jordbrug, genbrugsbutikker, husdyrhold, lokale arbejdspladser, opførelsen af egne huse m.v. Projekterne har givet bedre grundlag for udfoldelsesmuligheder end, de der normalt findes i almindelige udlejningsboliger, som er den mest almindelig boligform for de socialt udsatte.

Særligt i forhold til projekter som "Skæve huse til Skæve eksistenser" kunne der arbejdes med at udvikle medbyg mulighederne.

Endelig kunne erfaringer fra dansk støttede projekter i udviklingslande omkring bosætning eventuelt inddrages.

Rådet vurderer, at hvis socialt udsatte via lokale tilknytninger kan bidrage til at producere til egen velfærd, vil det foruden at give livsglæde for den enkelte og måske endda lysten til at arbejde, også være til gavn for samfundet økonomisk.

Subsistensproduktion – herunder mulighederne for at være med til at bygge egen bolig - og andelsvirksomhedstankegangen er områder, som kan være med til at løse de socialt udsattes problemer med ledighed såvel som problemerne udover ledighed. Visionen er at genskabe myndigheden over eget liv via en følelse af tilknytning, værdi og nytte. Dette indebærer også, at perspektivet ændres fra at være bruger til at være medborger.

#### **4. Konkrete ideer til en aktivitets- og beskæftigelsesplan**

I det følgende gives konkrete ideer og projektforslag som et led i en iværksættelse konstruktive og fremadrettede tiltag, som er specielt rettet mod de socialt udsatte.

Hvis regeringens intentioner om, at ingen må opgives, skal implementeres, tyder meget på, at der er behov for:

- yderligere fokus på målgruppen

---

<sup>26</sup> Se herom Rasmussen, Niels: "De eksperimenterende lokalsamfund set i et socialpolitisk perspektiv – et værktøj til udvikling af velfærdssamfundet" i Reinholdt, Lise: *Bosætningseksperimenter*. Nimtofte: Svanholm Forlag. pp. 183-195.



- metodeudvikling og
- konkret handling

Samtidig ser der ud til at være uudnyttede muligheder og perspektiver såvel i den kommunale indsats som i mulighederne for at inddrage erhvervslivet i arbejdet med at få flere i beskæftigelse. Målgruppen, de socialt udsatte er ret velbeskrevet, den kommunale indsats er afdækket, og der findes et redskab i form af arbejdsevnetoden, som i den enkelte sag kan være med til at systematisere og målrette indsatsen.

Til gengæld er der nogle vilkår, der aktualiserer en risiko for, at socialt udsatte ledige overhales indenfor af andre borgere, hvor udsigten til selvforsørgelse er indenfor en overskuelig tidshorisont:

- en arbejdsmarkedssituation med høj ledighed gør det sværere for målgruppen at manifestere sig
- metodeusikkerhed overfor gruppen af ledige med komplekse problemer gør kommunerne tilbageholdende med at være proaktive
- der er ikke mulighed for hurtige, målbare resultater – det er derimod nødvendigt med det lange seje træk

Følgende mål, der er formuleret i forlængelse af kataloget, er kategoriseret i to grupper:

- mål, der indebærer lovændringer
- mål, der kan gennemføres indenfor den gældende lov

#### **4.1. Mål, der indebærer lovændringer**

- 1) Arbejdsevnetoden med udarbejdelse af ressourceprofiler gøres lovpligtig og implementeres som et arbejdsredskab på hele kontanthjælpsområdet
- 2) For at tilgodese gruppen af socialt udsatte med mere differentierede målsætninger i aktivitets- og beskæftigelsestilbud, som også har fokus på forbedret livskvalitet, foreslås formålsbestemmelsen i Lov om aktiv beskæftigelsesindsats § 1 udbygget med formuleringer fra den tidligere Vejledning til Lov om Aktiv Socialpolitik kap.

5.1.2.:

*”Formålet med tilbudet er for disse personer først og fremmest at forbedre livskvaliteten og medvirke til at forebygge udviklingen af yderligere sociale problemer og i sidste ende til at forebygge social udstødelse”.*

- 3) Kravene til udarbejdelse af planer (job- og handleplaner m.v.) skærpes uanset aktivitets- og beskæftigelsesindsatsernes karakter
- 4) Ledige over 30 år gives de samme muligheder for at få gentagne tilbud som andre ledige
- 5) Støtte- og kontaktpersonordningen for sindslidende udvides til også at omfatte misbrugere og hjemløse (permanentgørelse af de eksisterende forsøg på området)

## **4.2. Mål, der kan realiseres indenfor den gældende lovgivning**

### **4.2.1 Ny vejledning**

- 1) Der udarbejdes en vejledning til Lov om aktiv beskæftigelsesindsats om organiseringen og koordineringen af beskæftigelsesindsatsen, der specifikt vedrører indsatsen overfor ledige med andre problemer end ledighed

Der formuleres hensigtserklæringer om udarbejdelse af lokale målsætninger for beskæftigelsesindsatsen overfor ledige med andre problemer end ledighed

Der formuleres hensigtserklæringer om, at der indgås lokale, formaliserede samarbejdsaftaler med arbejdsmarkedets parter i planlægningen af indsatsen overfor socialt udsatte grupper

### **4.2.2 Iværksættelse af udviklingsprojekter**

På baggrund af katalogets eksempler følger en række konkrete, stikordsagtige projektforslag, som bygger på en opfattelse af, at skal det lykkes at få udsatte ledige i social aktivering og beskæftigelse, skal der satses individuelt og i overensstemmelse med den lediges behov og ønsker gennem en prioriteret og differentieret indsats. Målet skal være klart og tydeligt formuleret, hvad enten der er tale om social aktivering eller beskæftigelse med et arbejdsmarkedsrettet sigte. Metoderne skal afspejle, at der kvalitativt og individuelt tages hånd om problemer udover ledighed. Desuden ses det som en væsentlig forudsætning, at erhvervslivet systematisk geares til at tage imod – og til at rumme socialt udsatte ledige.

- 1) Med afsæt i SAND (sammenslutningen af nærudvalg) og Landsforeningen af Væresteder gennemføres en brugerundersøgelse, som dels afdækker brugernes resultatoplevelser og erfaringer fra deltagelse i aktivitets- og beskæftigelsestilbud dels peger på forhold, der kan være til at udvikle indsatserne

- 2) Der iværksættes projekter i tilknytning til væresteder med mulighed for at etablere kombinationsbeskæftigelse f.eks. med to dage i værestedet og tre dage i en virksomhed
- 3) Der etableres forsøgsprojekter, hvor det afprøves om de muligheder der findes i lov om kompensation til handicappede i erhverv om personlig assistance kan bruges i forhold til socialt udsatte.
- 4) Der iværksættes metodeudviklingsprojekter med mentorordninger for socialt udsatte bl.a. i tilknytning til væresteder
- 5) Der gennemføres forsøg med at anvende Fountain House konceptet, som har gode erfaringer med overgangsarbejde og den tilknyttede vikardækning på andre områder end alene i forhold til sindslidende f.eks. i forhold til misbrugere og hjemløse
- 6) Der iværksættes eksperimenterende projekter med afsæt i subsistensproduktion og andelsvirksomhed, for ledige som er vurderet til ikke at være arbejdsmarkedsparete. Den bærende ide er, at de ledige igennem projekterne kan erhverve sig retten og myndigheden over eget liv via en følelse af tilknytning, værdi og nytte. Særlig skal peges på at udvikle mulighederne for medbyg f.eks i forbindelse med ordningen "Skæve huse til Skæve eksistenser"
- 7) Der iværksættes en målrettet og systematisk kampagne, der retter sig mod erhvervslivet, som har fokus på integration af socialt udsatte grupper
- 8) Der formidles socialfaglig viden til erhvervsledere, mentorer og andre relevante personer lokalt i virksomhederne
- 9) Der iværksættes differentierede efteruddannelsesforløb for jobkonsulenter i kommunerne, som sikrer, at de både har socialfaglig kompetence samt viden og indsigt, der gør, at de kan håndtere kontakten til erhvervslivet
- 10) Der afholdes faglige temadage for de lokale koordinationsudvalg, der sætter fokus på integration af socialt udsatte grupper

Afslutningsvist gives et konkret og mere uddybende eksempel på et projekt, der indarbejder erfaringer fra katalogets eksempler (**se bilag 1**).

#### **4.2.3 Oprettelse af nye puljer**

- 1) Der oprettes en ny pulje til finansiering af projekter som specifikt sigter på at fremme beskæftigelsen af personer med andre problemer end ledighed i

forlængelse af den eksisterende meget beskedne pulje på 6 mill. kr. til de svage grupper på arbejdsmarkedet

- 2) Der oprettes en pulje til finansiering af projekter med sigte på social aktivering

## Bilag 1. Eksempel på et projekt.

Det følgende er et eksempel på et fuldt udviklet projekt, der søger at indarbejde erfaringer fra katalogets eksempler.

Projektet har både et metodeudviklingssigte og et implementeringsperspektiv

Der iværksættes geografisk spredte udviklingsprojekter, hvis mål er:

*at bringe langvarigt ledige kontanthjælpsmodtagere tættere på arbejdsmarkedet og implementere arbejdsmetoder til fremme heraf.*

Udviklingsprojekterne tilknyttes kommende storkommuner/kommunesamarbejder. Ved at tage højde for en kommende kommunestruktur gives der de nye kommuner mulighed for, fra starten af samarbejdet, at formulere og indarbejde mål og metoder for indsatsen overfor socialt udsatte ledige. De enkelte udviklingsprojekter tilrettelægges, så de tager højde for lokale muligheder og behov, men med et fælles overordnet mål, så der er enighed om mål, men mangfoldighed i metoder.

### Organisering

De enkelte udviklingsprojekter placeres organisatorisk under de lokale koordinationsudvalg, og med tilknytning til den lokale arbejdsmarkedsafdeling. Der ansættes jobkonsulenter i hvert udviklingsprojekt. Desuden nedsættes en faglig følgegruppe repræsenteret ved:

- lederen af arbejdsmarkedsafdelingen
- en sagsbehandler
- en misbrugskonsulent fra det stedlige misbrugscenter
- to repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter
- jobkonsulenten
- en repræsentant fra en brugerorganisation i lokalområdet
- en repræsentant fra værested eller lignende

Følgegruppens opgave er at sikre, at der til stadighed er sammenhæng mellem projektets mål, metode, målgruppe og resultater, ligesom følgegruppen fungerer som visitationsforum til projektet.

### Faglige netværk og erfaringsfastholdelse

Der etableres faglige netværk på tværs af udviklingsprojekterne, hvor der løbende ydes processtøtte til jobkonsulenterne, etableres mulighed for erfaringsudveksling mellem disse samt tilbydes undervisning på kvartalsvise temadage.

Erfaringer og viden fra udviklingsprojekternes dagligdag indsamles og fastholdes løbende ved at holde erfaringerne op imod projekternes mål, ligesom de anvendte metoder og resultater identificeres og beskrives undervejs.

### Jobkonsulenten

Jobkonsulenterne er udviklingsprojekternes krumtap. De varetager den konkrete beskæftigelsesrettede indsats sammen med den enkelte ledige med udgangspunkt i en ressourceprofil, som udarbejdes i samarbejde med sagsbehandleren i arbejdsmarkedsafdelingen. Jobkonsulenten overtager ansvaret for sagen, og har den koordinerende og opfølgende funktion, og er således ansvarlig for, at der er sammenhæng i indsatsen.

Jobkonsulenten fungerer som brobygger til alle instanser med udgangspunkt i den enkeltes behov, herunder også til erhvervslivet og de konkrete virksomheder. Det er således jobkonsulentens opgave at have et solidt kendskab til både offentlige og private tilbud, der skal understøtte den beskæftigelsesrettede indsats f.eks. misbrugscenter eller distriktspsykiatri, ligesom et solidt kendskab til virksomhederne i områderne er en forudsætning.

Jobkonsulenten har både en opsøgende, en fortløbende/vedligeholdende og en opfølgende rolle overfor virksomhederne. Det er jobkonsulentens ansvar, at relevansen af at udnytte mulighederne for anvendelse af mentorordningen i de enkelte forløb undersøges og, at der udarbejdes en kontrakt, når den enkelte eksempelvis overgår fra en jobkonsulent til en mentor i en virksomhed.

### Formidling

Som et led i at fokusere og løfte aktivitets- og beskæftigelsesindsatsen overfor udsatte ledige generelt er det væsentligt, at erfaringerne formidles bredt gennem for eksempel:

- ❖ diverse medier (en film, en radioudsendelse, artikler, en hjemmeside, en publikation)
- ❖ et antal temadage, der afholdes indenfor de kommende regioner, hvor målet udover

formidling af erfaringerne er at formulere lokale målsætninger for indsatsen

- ❖ små hæfter, der indholdsmæssigt målrettes de relevante aktører i indsatsen, eksempelvis jobkonsulenter, virksomheder, mentorer, koordinationsudvalg og arbejdsmarkedsafdelinger

## Litteratur

Arbejdsmarkedsstyrelsen. (2004): *På kanten af arbejdsmarkedet. En analyse af de svageste grupper på arbejdsmarkedet*

Bech-Jørgensen, B. (2003): *Ruter og rytmer*. Hans Retizels Forlag.

Berg Sørensen, Torben & Nanna Mik Meyer (2000b), *Metoder i aktivering og forrevalidering – observation og interview*, Aarhus: Forlaget Gestus og Sociologisk analyse.

Bjerregaard Bach, Henning & Boll, Joachim. (2003): *De svageste kontanthjælpsmodtagere Barrierer for beskæftigelse*. København: Socialforskningsinstituttet

Ebsen, Frank, Henriksen, Jesper & Olaf Rieper (2003): *Hænger det sammen? AKF* Forlaget.

Larsen, Jørgen Elm (2002) *Marginale mennesker i marginale rum*.

Margarretha Jarvinen, Jørgen Elm Larsen & Nils Mortensen (2002). *Det magtfulde møde mellem system og klient*. Aarhus Universitetsforlag.

Mik-Meyer, Nanna (1999). *Kærlighed og opdragelse i socialaktiveringen*, København: Gyldendal og Socialpædagogisk Bibliotek.

Mortensen, Nils (2004) *Det paradoksale samfund*. Hans Reitzels forlag.

*Det fælles ansvar. Regeringens handlingsprogram for de svageste grupper*. side 4. Socialministeriet. Marts 2002.

*Lavindkomstgruppen – mobilitet og sammensætning*, Finansministeriet juni 2004

Regeringen, April 2004 *Det nye Danmark – bilag om opgaveplacering*. Schultz Grafisk.

Rådet for Socialt Udsatte *Sociale ydelser set i et fattigdomsperspektiv*. København 2003



Vejledning, Lov om aktiv socialpolitik

Vejledning, Lov om aktiv beskæftigelse